



Bloco de Esquerda

Grupo Parlamentar

PROJETO DE LEI N.º 903/XIII/3.^a

REVERTE OS CORTES INTRODUZIDOS PELO GOVERNO PSD/CDS NOS DIAS DE FÉRIAS, NO DESCANSO COMPENSATÓRIO, NO ACRÉSCIMO REMUNERATÓRIO DEVIDO POR TRABALHO SUPLEMENTAR E CONSAGRA A TERÇA-FEIRA DE CARNAVAL COMO FERIADO OBRIGATÓRIO

(14.^a ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO)

Exposição de motivos

Durante o período da troika, a desvalorização dos rendimentos de quem vive do seu trabalho fez-se por múltiplas vias. Por via tributária (aumentos de impostos, alteração dos escalões do IRS, sobretaxa), pelas alterações na proteção social (cortes nos apoios sociais, congelamento de pensões, alteração das regras do subsídio de desemprego), por cortes salariais, pelo congelamento de carreiras e pela alteração da legislação laboral. As alterações ao Código do Trabalho introduzidas pelo Governo PSD/CDS-PP (designadamente pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho) traduziram-se na diminuição dos rendimentos dos trabalhadores, numa ofensiva que teve uma especial repercussão no que toca às matérias relativas ao tempo de trabalho.

Esta desvalorização do trabalho pelas alterações da legislação laboral operou quer pelo aumento do tempo de trabalho (com a eliminação de 4 feriados, de 3 dias de férias e do descanso compensatório), quer pela redução do valor pago pelo trabalho realizado. Só por esta via, PSD e CDS levaram a cabo uma transferência de rendimentos do trabalho para o capital de cerca de 2,3 mil milhões de euros por ano.

Uma das matérias em que estes cortes foram mais significativos tendo, para além do mais, um efeito negativo do ponto de vista da criação de emprego, foi o trabalho suplementar. Com efeito, por cada dia de trabalho suplementar, o trabalhador tinha direito a 25% das horas em descanso compensatório. Com as alterações introduzidas pelo PSD e pelo CDS em 2012, este descanso foi eliminado. Ou seja, se num ano um trabalhador fizer 160 horas de trabalho suplementar passou, desde 2012, a trabalhar mais 5 dias sem receber nada por isso. Por outro lado, foi também reduzido o valor pago pelo trabalho realizado, com a diminuição para metade da remuneração do trabalho suplementar: por cada hora de trabalho suplementar, o trabalhador passou a receber, na primeira hora, um acréscimo de 25%, em vez de 50% e, nas horas seguintes, um acréscimo de 37,5%, em vez dos anteriores 75%. Por cada hora de trabalho suplementar em dia feriado, a majoração passou a 50%, em vez de 100%. Também a majoração em caso de isenção de horário de trabalho foi diminuída para metade.

Segundo dados oficiais do INE, há cerca de meio milhão de trabalhadores que realizam horas extraordinárias no nosso país, numa média de 315 horas por ano. O corte para metade do seu valor tem assim um efeito duplo. Por um lado, diminui os rendimentos destes trabalhadores. Por outro, o embaratecimento do trabalho suplementar e a eliminação do descanso compensatório é uma medida contrária à criação de emprego e é um incentivo ao preenchimento de postos de trabalho com horas extraordinárias. Ora, ao Estado incumbe, até por imperativo constitucional, a promoção do pleno emprego, e não políticas que inibam a distribuição do emprego existente.

Em Portugal, contabilizam-se por ano cerca de 134.505.000 horas de trabalho suplementar. Ou seja, se acaso todo o trabalho suplementar fosse transformado em postos de trabalho, isso corresponderia a 64.665 postos de trabalho. Contrariar o embaratecimento do trabalho suplementar é, pois, uma medida relevante para incentivar a criação de emprego.

Por outro lado, o direito a férias está consagrado no artigo 59.º, n.º 1, al. d) da Constituição da República Portuguesa, na sua dimensão de direito ao repouso e ao lazer, e nos artigos 237.º e seguintes do Código do Trabalho. A Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na linha do memorando de entendimento com a Troika, determinou o alongamento dos tempos de trabalho com vista a alcançar um suposto aumento da produtividade. Foi precisamente com esse espírito que se introduziu a eliminação do regime de majoração do período de férias em função da assiduidade do trabalhador, criado pelo Código de 2003 e mantido na revisão de 2009, que previa um aumento do período de férias nos seguintes casos: a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias; b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias; c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

É certo que o modo como esta redação estava plasmada na lei deu origem a várias interpretações abusivas que se consubstanciavam na restrição do acesso à majoração do direito a férias, por parte de trabalhadores e trabalhadoras mesmo quando estes se limitavam a exercer os seus direitos e tinham faltas justificadas. A título de exemplo, uma situação que foi denunciada por organizações sindicais em que o exercício do direito de reunião no local de trabalho foi considerado pelas entidades empregadoras, indevidamente, como falta. Ou, para dar outro exemplo, um trabalhador assíduo, que faltasse por motivo de falecimento do seu cônjuge, durante 5 dias, conforme a lei prevê, fosse penalizado face a outro trabalhador que, felizmente, não se viu confrontado com esta situação dramática.

A recuperação de rendimento e a reversão das medidas da troika deve por isso passar, no entendimento do Bloco de Esquerda, pela consagração dos 25 dias úteis de férias no setor privado, como direito consagrado na lei. Na mesma lógica, entende o Bloco de Esquerda que a terça-feira de Carnaval, enraizada como está na sociedade portuguesa como um feriado na plena aceção do termo (na organização da vida pessoal e familiar, no calendário escolar, nas festividades que têm lugar por todo o país...), deve ser consagrado como feriado obrigatório, impedindo-se por esta via a aplicação discricionária a nível nacional e um regime anacrónico, que foi utilizado pelo anterior Governo para retirar este feriado aos trabalhadores.

É tempo de abandonar paradigmas ultrapassados e modelos que assentam numa lógica de degradação das relações laborais e que não são próprios de um país que se quer

desenvolvido. O aumento do tempo de trabalho em nada contribui para um mercado de trabalho que se pretende que ofereça condições laborais dignas no quadro de uma economia competitiva e voltada para o futuro.

Assim, o objetivo do presente projeto de lei é revogar os cortes introduzidos pelo PSD/CDS no rendimento dos trabalhadores por via do aumento do tempo de trabalho não remunerado e por via do embaratecimento do trabalho suplementar. Assim, pretende-se repor o direito ao descanso compensatório por trabalho suplementar, remunerar com justiça o trabalho extraordinário e desincentivar o abuso das horas extras e do prolongamento de horários, bem como consagrar os 25 dias de férias e o Carnaval como feriado obrigatório, expurgando o Código de Trabalho das medidas impostas durante o período da intervenção da troika e do governo das direitas relativas a estas matérias.

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 repõe o direito ao descanso compensatório por trabalho suplementar e os valores da compensação pela prestação de trabalho suplementar e define a terça feira de carnaval como feriado obrigatório, procedendo à alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

São alterados os artigos 229.º, 230.º, 234.º, 235.º, 238.º e 268.º do Código do Trabalho aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado 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 11/2013, de 28 de janeiro, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de

setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto e pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, que passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 229.º

(...)

1. O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado 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 e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3. (...).

4. (...).

5. (...).

6. O disposto nos n.ºs 1 e 2 pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que estabeleça a compensação de trabalho suplementar mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

7. (...).

Artigo 230.º

(...)

1. (...).

2. O descanso compensatório de trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado, com exceção do referido no n.º 3 do artigo anterior, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com acréscimo não inferior a 100 %, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

3. Em microempresa ou pequena empresa, por motivo atendível relacionado com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, com ressalva do disposto no n.º 3 do mesmo artigo, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo não inferior a 100 %.

4. (...).

5. (...).

Artigo 234º

(...)

1. São feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro, de Terça Feira de Carnaval, de Sexta-Feira Santa, de Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, de Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro.

2. (...).

3. (...).

Artigo 235º

Feriados facultativos

1. Além dos feriados obrigatórios, pode ser observado a título de feriado, mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou contrato de trabalho, o feriado municipal da localidade.

2. (...).

Artigo 238.º

(...)

1. O período anual de férias tem a duração mínima de 25 dias úteis.

2. (...).

3. (...).

4. (...).

5. (...).

6. (...).

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 nos termos do n.º 6 do artigo 229.º

4. (...).»

Artigo 3.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 30 de maio de 2018.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,