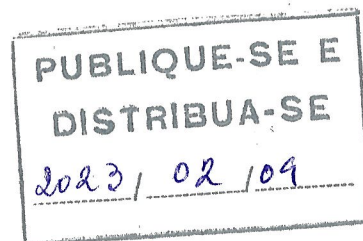




PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar



Junho

Requerimento de Avocação

Para votação na especialidade de propostas de alteração ao

Proposta de Lei n.º 15/XV/1ª

Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno

A situação dos trabalhadores continua marcada por uma acentuada exploração, com o recurso pelo grande capital e pelos governos ao seu serviço a todo o tipo de expedientes para a agravar, visando a acumulação de lucro. A legislação laboral, com o Código do Trabalho, as suas sucessivas alterações para pior, acompanhado por alterações no mesmo sentido da legislação laboral da Administração Pública, fragilizaram os direitos, individuais e coletivos, dos trabalhadores consagrados na Constituição da República.

O PCP rejeita a proposta do Governo de alteração à legislação laboral, a qual não só mantém as normas gravosas do Código do Trabalho como acrescenta novos elementos negativos para os trabalhadores, introduzindo, ainda, medidas limitadas ou sem real impacto com o objetivo de mera propaganda, visando iludir a ausência de verdadeira resposta aos problemas.

O teor das propostas, o conteúdo das discussões e as votações indiciárias confirmam que o Governo e o PS não têm para o Trabalho uma agenda digna da denominação do pacote que nos apresentaram. São alterações que não resolvem, antes contribuem para o agravamento da situação dos trabalhadores, aprofundam o ataque aos direitos e às suas condições de vida.

As propostas e posições do Governo e do PS, apoiadas em larga medida pelo PSD, mantêm as normas mais gravosas do Código do Trabalho; impedem a reposição de direitos roubados aos trabalhadores, como as compensações por trabalho suplementar ou os valores das indemnizações; e barram o caminho a avanços civilizacionais.

Avocamos para tanto, a proposta de redução dos horários para as 35 horas semanais e sete horas diárias, das restrições à laboração contínua e do trabalho por turnos, limitando-os às situações estritamente necessárias e devidamente justificadas e com garantias de proteção da saúde dos trabalhadores e do direito à articulação da vida pessoal e familiar com o trabalho.

Sendo inaceitável que seja mantida uma norma que oferece de mão beijada ao patronato indemnizações por despedimento a preço de "saldo", avocamos a proposta para repor os montantes de indemnização por despedimento calculados à razão de um mês de retribuição e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade, não podendo a mesma ser inferior a três meses de retribuição e diuturnidades, assim como a eliminação da norma que presume a aceitação da decisão de despedimento, mediante a aceitação do pagamento da indemnização, uma norma iníqua num Estado de Direito Democrático.

De facto, mesmo perante a injustiça e até da ilegalidade do seu despedimento, ou da insuficiência da compensação, o trabalhador despedido, cujo meio de subsistência fica reduzido a um subsídio de desemprego baixo e de curta vigência, é dramaticamente forçado a não impugnar judicialmente tal decisão.

Por outras palavras: está fatalmente obrigado a renunciar ao direito constitucional de recorrer aos tribunais e ao conforto da justiça.

Avocamos as propostas de reposição do princípio do tratamento mais favorável aos trabalhadores e de revogação da caducidade da contratação coletiva.

A proposta do PCP pretende repor o princípio do tratamento mais favorável aos trabalhadores, um direito que foi retirado do código pela mão do Governo PSD/CDS em 2003, com a introdução das normas gravosas e pioradas pelo Governo PS de maioria absoluta em 2009, agravadas pelo Governo PSD/CDS em 2012, agravamento que foi mantido pelo Governo minoritário do PS até à presente data. Tal permitiu o estabelecimento de condições laborais piores que as que previstas na lei pondo em causa o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

Relativamente ao regime da denúncia, sobrevigência e caducidade dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho este é uma arma poderosíssima, através da qual o patronato se permite extorquir direitos, condicionar negociações e impor condições

desfavoráveis, designadamente em matéria de horários e trabalho suplementar, e até acabar com a contratação coletiva, ou pelo menos impedir as justas reivindicações salariais.

Assim, e nos termos do artigo 151.º do Regimento da Assembleia da República, o Grupo Parlamentar do PCP requer a avocação pelo Plenário, para votação na especialidade, das seguintes propostas de alteração ao **Projeto de Lei n.º 15/XV/1.ª**:

- 1) Proposta de Alteração apresentada pelo Grupo Parlamentar do PCP ao **artigo 3.º (Relações entre fontes de regulação)**
- 2) Proposta de Alteração apresentada pelo Grupo Parlamentar do PCP ao **artigo 203.º (Limites máximos do período normal de trabalho)**
- 3) Proposta de Alteração apresentada pelo Grupo Parlamentar do PCP ao **artigo 366.º (Compensação por despedimento coletivo)**
- 4) Proposta de Alteração apresentada pelo Grupo Parlamentar do PCP ao **artigo 500.º (Denúncia da convenção coletiva)**
- 5) Proposta de Alteração apresentada pelo Grupo Parlamentar do PCP ao **artigo 502.º (Cessação e suspensão da vigência de convenção coletiva)**
- 6) Proposta de Alteração apresentada pelo Grupo Parlamentar do PCP ao **artigo 31.º (Norma Revogatória)**

Assembleia da República, 9 de fevereiro de 2023

O Deputado,

ALFREDO MAIA

« 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 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 366.º

(...)

1. Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a **um mês de retribuição e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade.**
2. *Eliminado.*
3. (...).
4. *Eliminado.*
5. *Eliminado.*
6. *Eliminado.*
7. **[novo] A compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição e diuturnidades.**
8. Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto no presente artigo.
- 9.

(...)

Artigo 500º

(...)

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.**
3. *Eliminado.*
4. *Eliminado.*

(...)

Artigo 502.º

(...)

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. *Eliminado.*
3. *Eliminado.*
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. *Eliminado.*
7. *Eliminado.*
8. *Eliminado.*

(...)

Artigo 31.º

Norma revogatória

- a) São revogados os artigos 5.º, 10.º, 142.º, 204.º, 206.º, 207.º, 208.º, 208.º-B, 497.º, 500.º-A 501.º e 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...).»