

Enviada: quarta-feira, 14 de fevereiro de 2018 12:40

Assunto: Apreciação Pública do(a) Projeto Lei Nº 712/XIII

Contributo para a Apreciação Pública do Projeto Lei Nº 712/XIII

Diploma:	Projeto Lei
N.º:	712/XIII
Identificação do sujeito ou entidade:	Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais
Morada ou Sede:	Rua Rodrigues Sampaio, 130-3º
Local:	Lisboa
Código Postal:	1150-282 Lisboa
Endereço Eletrónico:	fnstfps@fnstfps.pt
Texto do Contributo:	A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais, sobre o Projecto de Lei nº712/XIII (3ª) [PCP], subscreve o Parecer emitido pela Frente Comum dos Sindicatos da Administração Publica, que reproduz em anexo.
Data:	14-02-2018 12:40:09



PARECER

Sobre o Projecto de Lei nº712/XIII (3ª) [PCP]

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais, sobre o Projecto acima identificado, subscreve o Parecer emitido pela Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública que aqui reproduz integralmente.

Lisboa, 14 de Fevereiro de 2018

A Direcção Nacional
da FNSTFPS

“Projeto de Lei n.º 712/XIII (3ª) [PCP]

Revoga a aplicação dos mecanismos de adaptabilidade e banco de horas, procedendo à quinta alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

O presente Projeto de Lei apresentado pelo Partido Comunista Português procede à revogação dos artigos 106.º e 107.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) que preveem:

Artigo 106.º

Adaptabilidade

1 - São aplicáveis aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas os regimes de adaptabilidade, individual e grupal e os regimes de banco de horas, individual e grupal, previstos no Código do Trabalho, com as necessárias adaptações.

2 - São aplicáveis aos trabalhadores nomeados os regimes de adaptabilidade individual e de banco de horas individual previstos no Código do Trabalho, com as necessárias adaptações.



Artigo 107.º

Aplicação aos trabalhadores nomeados

1 - A aplicação dos regimes de adaptabilidade individual e de banco de horas individual aos trabalhadores nomeados é feita por proposta do empregador e com a aceitação do trabalhador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - A aplicação dos regimes previstos no número anterior a todos os trabalhadores nomeados do órgão ou serviço segue os termos previstos no Código do Trabalho.

Ora, tais artigos, remetem para o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 e que preveem o seguinte:

Artigo 204.º

Adaptabilidade por regulamentação coletiva

1 - Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário estabelecido no n.º 1 do artigo anterior pode ser aumentado até quatro horas e a duração do trabalho semanal pode atingir sessenta horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 - O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 205.º

Adaptabilidade individual

1 - O empregador e o trabalhador podem, por acordo, definir o período normal de trabalho em termos médios.

2 - O acordo pode prever o aumento do período normal de trabalho diário até duas horas e que o trabalho semanal possa atingir cinquenta horas, só não se contando nestas o trabalho



suplementar prestado por motivo de força maior.

3 - Em semana cuja duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução pode ser até duas horas diárias ou, sendo acordada, em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito a subsídio de refeição.

4 - O acordo pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se a aceitação por parte de trabalhador que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, aí incluídos os períodos a que se refere o n.º 2 do artigo 217.º

5 - O regime jurídico previsto nos números anteriores mantém-se até ao termo do período de referência em execução à data da entrada em vigor de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que incida sobre a matéria.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 206.º

Adaptabilidade grupal

1 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o regime de adaptabilidade previsto no artigo 204.º pode prever que:

a) O empregador possa aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica caso, pelo menos, 60 /prct. dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha dessa convenção como aplicável;

b) O disposto na alínea anterior se aplique enquanto os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica em causa abrangidos pelo regime de acordo com a parte final da alínea anterior forem em número igual ou superior ao correspondente à percentagem nele indicada.

2 - Caso a proposta a que se refere o n.º 4 do artigo anterior seja aceite por, pelo menos, 75 /prct. dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.



3 - Ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores na composição da equipa, secção ou unidade económica, o disposto no número anterior aplica-se enquanto dessa alteração não resultar percentagem inferior à nele indicada.

4 - Excetua-se a aplicação do regime de adaptabilidade instituído nos termos dos n.os 1 ou 2 nas seguintes situações:

a) Trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente a regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa; ou

b) Trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.

5 - Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

Artigo 208.º

Banco de horas por regulamentação coletiva

1 - Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2 - O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

3 - O limite anual referido no número anterior pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho caso a utilização do regime tenha por objectivo evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esse limite ser aplicado durante um período até 12 meses.

4 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho deve regular:

a) A compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante, pelo menos,



uma das seguintes modalidades:

i) Redução equivalente do tempo de trabalho;

ii) Aumento do período de férias;

iii) Pagamento em dinheiro;

b) A antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho;

c) O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução.

5 - Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

Artigo 208.º-A

Banco de horas individual

1 - O regime de banco de horas pode ser instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano, e devendo o mesmo acordo regular os aspetos referidos no n.º 4 do artigo anterior.

2 - O acordo que institua o regime de banco de horas pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se a aceitação por parte de trabalhador nos termos previstos no n.º 4 do artigo 205.º

3 - Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

Afirmava o PS na sua declaração de voto, em 2003, em relação à Proposta de Lei n.º 29/IX, do Governo PSD/CDS-PP, que deu origem ao Código do Trabalho, que esta adoptava «soluções



normativas de fundo que desequilibram ainda mais as relações de trabalho a favor do empregador e em detrimento da posição dos trabalhadores» e que reforçava «os mecanismos de adaptabilidade não negociada, com prejuízo nítido para os trabalhadores e suas famílias beneficiarem da conciliação entre a vida pessoal e familiar e a vida profissional, em colisão com princípios constantes da Lei Fundamental.». (cfr. Diário da Assembleia da República, I Série, n.º110, p. 82)

O Código do Trabalho aprovado em 2009 veio promover a desregulamentação dos horários de trabalho e cria mesmo novas figuras - a adaptabilidade grupal (art.º 206º), o banco de horas (art.º 208º) e os horários concentrados (art.º 209º), que visam colocar na esfera da entidade patronal a determinação dos tempos de trabalho, e a possibilidade do alargamento da jornada de trabalho diária até 12 horas (mais 4 horas por dia) e da jornada de trabalho semanal até 60 horas (mais 20 horas por semana).

«A redução da duração do trabalho foi, desde há mais de cem anos, uma das principais reivindicações do movimento operário, a ela se ligando alguns dos mais significativos marcos da luta das classes trabalhadoras. Homens, mulheres e crianças de sete anos (e, por vezes, menos) eram obrigados a trabalhar 14, 15, 16 e mais horas por dia, quase sem intervalos e em péssimas condições de higiene e segurança. Os resultados são conhecidos: a par da miséria material, a miséria moral, a degenerescência física e psíquica das crianças, dos jovens, das mulheres e dos adultos. Naturalmente, não é este o quadro dos nossos dias, o que não significa que, além de considerações de outra ordem, se não mantenham atuais as considerações de ordem social e humana que acompanharam a luta pela redução do tempo de trabalho desde o século XIX até aos nossos dias. A limitação da duração do trabalho continua, de facto, ligada à proteção da saúde física e psíquica do trabalhador e bem assim à proteção de necessidades de ordem cultural e da própria liberdade do trabalhador.» O carácter rotineiro das tarefas diariamente desempenhadas, o ritmo de trabalho, por vezes estonteante, imposto pela máquina, os modelos de organização da empresa e as condições de insalubridade, são causa frequente de perturbações psíquicas e fisiológicas e mantêm atual o problema da redução do tempo de trabalho.» (JORGE LEITE, Direito do Trabalho, vol. II, Coimbra, 2004, pp. 129 e 130)



Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais

Entre 1975 e 2004 a riqueza criada por empregado cresceu 41 vezes pois, segundo o Banco de Portugal, o PIB por empregado subiu de 640 euros para 26.300 euros, dados que vão de encontro à exigência da redução progressiva da jornada de trabalho, protegendo-se assim a segurança dos trabalhadores e respeitando os seus direitos constitucionais, nomeadamente o direito ao repouso.

De facto, a alínea d), do n.º 1 do artigo 59º da Constituição prevê o direito «ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas». Assim esta garantia «supõe um direito subjetivo público tendo por objeto a criação, por parte do Estado, de condições favoráveis à recuperação de energias pelos trabalhadores de um modo geral (...). Por outro lado, o direito ao descanso desdobra-se num feixe de situações jurídicas subjetivas enquadradas nos efeitos do contrato individual de trabalho, perante as quais o Estado assume, ainda, o papel de garante dos interesses gerais subjacentes a tal garantia constitucional. (...) As expressões legais e convencionais que, no plano apontado, assume «o direito ao repouso e aos lazeres» não podem ser lidas, segundo cremos, simplesmente à luz das exigências de restauração de energias consumidas pela execução do trabalho. Esta não tem apenas, na vida do trabalhador, a consequência do gasto de energias físicas e psíquicas; como já se observou, a prestação de trabalho subordinado implica ainda uma limitação de liberdade, visto que envolve a renúncia à disponibilidade de si próprio (...)» (MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 12º ed., Coimbra, pp. 392 e 393)

Está em causa, pois, a vida familiar, a vida política, a vida social e o descanso dos trabalhadores. E cabe ao Estado garantir que, também em matéria de fixação da jornada de trabalho, não haja lugar ao retrocesso social. Em Portugal, foi em 1919 que se conquistaram as 48 horas de trabalho semanal. Em 1991 esse limite baixou para 44 horas, momento em que a luta operária já havia conquistado, através da contratação coletiva, a semana de trabalho de 42 horas. Em 1996, é conquistada a semana de trabalho de 40 horas. Na Administração Pública a semana de trabalho passa a ser de 35 horas e, aquando da alteração da lei pelo Governo PSD/CDS, a luta foi intensa e diária, até à reposição das 35 horas, que ainda não estão implementadas em todos os setores da Administração Pública.

«Pode mesmo dizer-se que a limitação da jornada de trabalho é essencial à defesa de bens



fundamentais da pessoa – da sua saúde, da sua integridade física, da sua liberdade pessoal – sendo razoável concluir-se que a sua consagração visa obstar, o visa obstar também, a que, por esta via, se atinjam os referidos bens. O que está em causa é, afinal, “o tempo do homem que trabalha, quer do seu tempo de que não pode dispor por se ter obrigado a trabalhar para outrem, que do seu tempo restante, o tempo de autodisponibilidade, que ocupará, segundo os seus interesses e preferências, em actividades familiares, recreativas, sociais, cívicas, culturais ou outras”». (JORGE LEITE, ob.cit., vol. I, p. 88)

- Adaptabilidade individual

A adaptabilidade individual, ao invés de ser revestida de protecção individual, exigindo o acordo expresso do trabalhador, através desta norma passa a ser equiparada a acordo através da não oposição expressa, por escrito, do trabalhador à proposta da entidade patronal que poderá ser feita mediante «proposta do empregador».

Ora, é de duvidosa constitucionalidade esta equiparação a acordo. Em princípio, o silêncio não vale como declaração negocial. Assim, considerando que «o Direito do Trabalho nasceu porque a igualdade entre o empregador e o trabalhador não passava de uma ficção. O facto de o trabalhador aparecer como parte mais fraca e a possibilidade real de o empregador abusar dos poderes que o próprio quadro contratual lhe confere justificaram desde cedo a intervenção do legislador no domínio das relações de trabalho e estiveram na génese deste ramo do Direito do Trabalho enquanto do ordenamento jurídico de fortíssima feição proteccionista” (JOSÉ JOÃO ABRANTES, Questões Laborais, n.º 22, Coimbra, 2003, p. 129), será forçoso concluir que em matérias como o horário de trabalho, não se bastará essa protecção com o consentimento presumido do trabalhador, antes com a necessidade de um consentimento expresso.

Atente-se ainda à protecção constitucional dada à limitação da jornada de trabalho, como expresso supra, para reforçar este entendimento que qualquer norma que equipare a acordo o consentimento presumido do trabalhador será necessariamente inconstitucional.

- Adaptabilidade grupal

A adaptabilidade grupal, inserida numa linha de debilitação do estatuto dos trabalhadores,



estende o regime de adaptabilidade coletiva aos trabalhadores não abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que a instituiu, desde que esta se aplique a, pelo menos, 65% dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica.

Estende também o regime de adaptabilidade individual a todos os trabalhadores de uma estrutura considerada e que expressamente declararam não aceitar trabalhar no regime de adaptabilidade do tempo de trabalho, desde que aceite, ou pelo menos, que presumidamente aceite, por 75% dos trabalhadores dessa estrutura.

Trata-se de uma adaptabilidade forçada, não resultante de acordo, coletivo ou individual, que é imposta por lei mesmo até contra a vontade manifestada pelos trabalhadores. E bem se conhece o bloqueio das entidades empregadoras públicas, fomentado pelo Governo PSD/CDS à celebração de ACEP, precisamente porque todos os propostos pelos sindicatos da Frente Comum exigem as 35 horas de trabalho para todos!

Em matéria de flexibilidade do tempo de trabalho e de alteração de horários de trabalho, só o princípio de aceitação de cada trabalhador, sem imposições legais escudadas em decisões de maiorias, pode garantir a conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar, na medida em que só desta forma, os interesses e razões pessoais e familiares dos trabalhadores podem ser tidas em consideração.

A norma, que impõe que a disponibilidade de uma maioria de trabalhadores para aceitar um regime de adaptabilidade de tempo de trabalho se sobreponha às situações específicas de cada trabalhador individualmente considerado, e que motivaram a sua não aceitação, não assegura a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos em que é garantido no artigo 59.º, n.º 1, alínea b) da Constituição.

- Banco de horas

O banco de horas incorpora outro mecanismo de adaptabilidade do tempo de trabalho, a instituir por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nos termos do qual o período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias, 60 mensais e 200 anuais, com formas de



compensação igualmente reguladas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Trata-se de mais um mecanismo de flexibilidade de organização do tempo de trabalho, criado no exclusivo interesse dos empregadores, em relação ao qual não se suscita sequer a necessidade de aceitação por parte dos trabalhadores individualmente considerados. Aliás, na Administração Pública é frequente o uso a esta figura, designadamente no setor da saúde, sendo conhecidos os muitos milhões de horas em dívida para com os trabalhadores deste setor, nunca atribuídos. Também no poder local esta realidade é dramática para os trabalhadores.

Conclusão

Assim, a Frente Comum considera que este é o momento para revogar estas disposições que apenas servem para aumentar o horário de trabalho e diminuir salários, desregulamentando a vida dos trabalhadores em funções públicas, como demonstra a situação caótica de milhares de horas em dívida no setor da saúde e no poder local.

O caminho para o desenvolvimento da Administração Pública é a garantia das 35 horas de trabalho para todos, em respeito pelo direito ao trabalho, ao repouso e aos lazeres.

A Frente Comum apela desta forma a que os senhores e senhoras deputados/as aprovelem o presente Projeto de Lei.

FCSAP"