

## Edite Azevedo

---

**De:** Paulo Tavares <Paulo.Tavares@ar.parlamento.pt>  
**Enviado:** 14 de novembro de 2018 09:03  
**Para:** Assuntos Parlamentares  
**Cc:** Iniciativa legislativa  
**Assunto:** Projeto de Lei 1027/XIII (PEV)  
**Anexos:** pjl1027-XIII.DOC

Exmo. Senhor Chefe do Gabinete de

Sua Excelência a Presidente da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores,

Encarrega-me a Chefe do Gabinete de Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República, Dra. Maria José Ribeiro, de, para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 229.º da Constituição da República Portuguesa e do artigo 142.º do Regimento da Assembleia da República, enviar cópia da iniciativa infra, para emissão de parecer no prazo de 20 dias, nos termos da Lei n.º 40/96, de 31 de agosto, e do n.º 4 do artigo 118.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores:

### Projeto de Lei 1027/XIII (PEV)

*Consagra o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (Alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto e 14/2018, de 19 de março)*

O processo da iniciativa pode ser consultado em:

<http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=43140>

Com os melhores cumprimentos,

**Paulo Tavares**

Adjunto do Gabinete do Presidente da Assembleia da República

Palácio de São Bento  
1249-068 Lisboa  
T. + 351 213 919 267



ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES	
ARQUIVO	
Entrada: 3841	Proc. n.º 02-08
Data: 015 / 11 / 18	N.º 211 / 11

GRUPO PARLAMENTAR



## **Projeto de Lei Nº 1027/XIII/4ª**

### **Consagra o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador**

(Alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto e 14/2018, de 19 de março)

### **Exposição de motivos**

Se é verdade que a nossa legislação laboral tem sido objeto de profundas alterações, ao longo dos últimos anos, também é verdade que todas essas alterações foram marcadas por um denominador comum, o acentuar do desequilíbrio nas relações laborais, com fortes prejuízos para quem trabalha.

De facto, a pretexto da competitividade, do crescimento e do emprego e mais recentemente com o pretexto da crise ou das imposições externas, tudo serviu para fragilizar e acentuar a desproteção da posição do trabalhador na relação laboral.

Assistimos assim, durante vários anos, mas com particular enfoque, no período do último Governo, a uma ofensiva contra quem trabalha, que fica marcada pela degradação acentuada das condições de vida da generalidade das famílias portuguesas.

Ou seja, o acentuar da exploração de quem trabalha, foi o resultado, mais que previsível, de opções materializadas através das sucessivas alterações ao

Código de Trabalho, que acabaram por se traduzir na desvalorização do trabalho e até num ataque sem precedentes aos direitos fundamentais de quem trabalha.

A este propósito, nunca será de mais, recordar as alterações relativas, por exemplo, ao conceito de justa causa para despedimento ou as alterações com o propósito de fragilizar e bloquear a contratação coletiva ou ainda as novas regras para o despedimento, que se traduziram num verdadeiro convite às entidades patronais para despedir, colocando as indemnizações em caso de despedimento mais baratas e o processo mais facilitando.

A tudo isto é ainda necessário somar o sumiço dos feriados, a subtração aos dias de férias, os cortes de dias de descanso obrigatório e por aí fora.

Mas nesta longa e profunda caminhada contra quem trabalha, ganha particular enfoque o desaparecimento do princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, também designado pela doutrina como “princípio do favor laboratoris”.

Em jeito de balanço, podemos dizer que tais opções, aliás como era previsível, apenas estimularam os despedimentos, tornaram o trabalho mais barato, colocaram as pessoas a trabalhar mais e a ganhar menos e, sobretudo, enfraqueceram a posição do trabalhador na relação laboral.

E hoje passados estes anos o que podemos concluir, é que todas estas alterações ou opções, intencionalmente ou não, para além das situações dramáticas que provocaram do ponto de vista social e para quem trabalha, não só, não resolveram nenhum dos nossos problemas, como ainda os agravaram.

Ora, são essas opções, que ao longo do tempo foram assumidas por vários governos, e que permanecem no nosso ordenamento jurídico, que importa agora reverter definitivamente.

E entre tantas opções em matéria laboral que agora é necessário revisitá-las, está desde logo, a necessidade de repor o princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador.

Na verdade, foi com o Código de Trabalho de 2003 que o princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, foi colocado seriamente em causa, procedendo o Governo de então, a um enorme retrocesso em termos de civilização, no quadro das relações de trabalho, mas também a um enorme recuo no que diz respeito ao papel do Governo, que, em nome do Estado, deveria assumir a defesa dos interesses da parte mais fragilizada na relação laboral.

Assim o Código de Trabalho de 2003, deixou para trás todo um património de lutas de quem trabalha no sentido de contribuir para a evolução, que em matéria laboral, percorreu todo o século XX e desde logo o princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador.

Ora, considerando que as posteriores alterações ao Código de Trabalho de 2003, nomeadamente as alterações de 2009, nada trouxeram de novo no que diz respeito ao princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, Os Verdes consideram que é tempo de remover essa injustiça e voltar a repor esse importante princípio na legislação laboral, como forma de restabelecer algum equilíbrio nas relações laborais.

É este o propósito da presente iniciativa legislativa dos Verdes, alterar o Código do Trabalho no sentido de proceder à consagração, ou melhor à reposição do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

**Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, os deputados do Partido Ecologista Os Verdes, apresentam o seguinte projeto de Lei:**

### **Artigo 1º**

#### **Objeto**

A presente Lei procede à alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de

setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto e 14/2018, de 19 de março.

## **Artigo 2º**

### **Alterações ao Código do Trabalho**

O Artigo 476º. do Código de Trabalho, aprovado em anexo à Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

#### **“Artigo 476º**

Princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador

- 1 – As fontes de direito superiores prevalecem sobre as fontes de direito inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador.
- 2 – As normas legais sobre regulamentação de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, se da aplicação deste, resultarem condições mais favoráveis para o trabalhador.
- 3 – As normas legais sobre regulamentação de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual de trabalho, quando deste resultarem condições mais favoráveis para o trabalhador.
- 4 – As normas constantes dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho, quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.
- 5 – As normas legais reguladoras de contrato de trabalho não podem ser afastadas por portaria de condições de trabalho.”

## **Artigo 3º**

### **Norma revogatória**

É revogado o artigo 5º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código de Trabalho e o artigo 3º. do Código de Trabalho, aprovado em anexo à Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Artigo 4º**  
**Entrada em vigor**

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

Palácio de S. Bento, 7 de novembro de 2018.

Os Deputados,

José Luis Ferreira

Helóisa Apolónia