



# DIÁRIO

## da Assembleia da República

XIV LEGISLATURA

1.ª SESSÃO LEGISLATIVA (2019-2020)

## SUMÁRIO

### Projetos de Lei (n.ºs 72 a 76/XIV/1.ª):

N.º 72/XIV/1.ª (PEV) — Determina a não repercussão sobre os utentes das taxas municipais de direitos de passagem e de ocupação de subsolo.

N.º 73/XIV/1.ª (PSD) — Regulamentação do *lobbying*.

N.º 74/XIV/1.ª (BE) — Promove a contratação coletiva, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

N.º 75/XIV/1.ª (BE) — Alterações ao regime jurídico-laboral e alargamento da proteção social dos trabalhadores por turnos e noturnos (décima sexta alteração ao Código do Trabalho).

N.º 76/XIV/1.ª (BE) — Consagra as 35 horas como período normal de trabalho no setor privado (décima sexta alteração ao Código do Trabalho).

### Projetos de Resolução (n.ºs 53 a 56/XIV/1.ª):

N.º 53/XIV/1.ª (IL) — Recomenda ao Governo que não introduza um sistema de incentivos à assiduidade dos funcionários públicos.

N.º 54/XIV/1.ª (PEV) — Abandono do processo relativo à construção do aeroporto no Montijo e realização de uma avaliação ambiental estratégica para aferir das melhores opções ao nível aeroportuário.

N.º 55/XIV/1.ª (BE) — Contratação de mais profissionais para o Serviço Nacional de Saúde, de acordo com o estabelecido na lei para o reforço de autonomia das instituições e na nova lei de bases da saúde.

N.º 56/XIV/1.ª (BE) — Publicação da portaria para reconhecimento de especialistas em física médica.

**PROJETO DE LEI N.º 72/XIV/1.ª****DETERMINA A NÃO REPERCUSSÃO SOBRE OS UTENTES DAS TAXAS MUNICIPAIS DE DIREITOS DE PASSAGEM E DE OCUPAÇÃO DE SUBSOLO**

A taxa municipal de direitos de passagem e a taxa municipal de ocupação de subsolo são devidas pelas empresas titulares de infraestruturas. Porém, estas fazem repercutir essas taxas sobre os consumidores, constituindo as empresas apenas um intermediário entre aqueles e as autarquias. Esta lógica subverte completamente a razão de ser destas taxas, penaliza, inegavelmente, os consumidores e beneficia as empresas operadoras.

O direito à receita do município é devido, decorrente da ocupação do espaço público. Porém, estas taxas devem ser um encargo das empresas (que, ainda por cima, obtêm lucros estrondosos) e não podem constituir mais um encargo para os cidadãos.

Estas taxas são criadas ao abrigo da Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro, que aprova o regime geral das taxas das autarquias locais. A impossibilidade de serem repercutidas sobre os utentes parece ficar evidenciada pelo n.º 2 do artigo 8.º da Lei n.º 23/96, de 26 de julho. Porém, os sucessivos Governos têm insistido em manter essa repercussão – veja-se, de resto a forma como a Resolução do Conselho de Ministros n.º 98/2008, de 23 de junho, a determina claramente.

No sentido de pôr termo a esta profunda injustiça, o artigo 85.º, n.º 3 da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro (que aprova o Orçamento do Estado para 2017), veio tornar claro que a cobrança da taxa é feita à empresa titular da rede de infraestruturas e que não é repercutida sobre os consumidores. Não obstante esta clareza, o Decreto-Lei n.º 25/2017, de 3 de março, que veio criar as normas de execução do Orçamento do Estado, inqualificavelmente remete a clarificação da questão para uma alteração do quadro legal. A verdade é que, neste momento, é o consumidor paga o que deveriam ser as empresas operadoras a pagar.

A Assembleia da República não pode ficar indiferente a esta situação e não deve permitir a continuação da subversão do sujeito a quem é efetivamente devido o dever de pagamento das taxas municipais de direitos de passagem e de ocupação de subsolo. É com esse objetivo que o Grupo Parlamentar Os Verdes apresenta o seguinte projeto de lei:

**Artigo único**

A taxa municipal de direitos de passagem e a taxa municipal de ocupação de subsolo são cobradas às empresas titulares da rede de infraestruturas que ocupam o espaço público, e não podem ser, por qualquer circunstância, repercutidas sobre os utentes ou consumidores.

Assembleia da República, 13 de novembro de 2019.

Os Deputados do PEV: José Luís Ferreira — Mariana Silva.

---

**PROJETO DE LEI N.º 73/XIV/1.ª**  
**REGULAMENTAÇÃO DO LOBBYING****Exposição de motivos**

A Juventude Social Democrata (JSD) entende que uma das prioridades dos partidos políticos deve ser o aumento da transparência do quadro que leva à decisão política por parte dos seus agentes representativos

do poder democrático que lhes é conferido através das eleições. Essa transparência aumenta, necessariamente, através do escrutínio efetivo e suscitador de mais e maior confiança por parte da população nos agentes políticos.

A participação dos cidadãos e das empresas nos processos de formação das decisões públicas refletida, desde logo, nos artigos 48.º e 52.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), que consagram, respetivamente, a participação na vida pública e o direito de petição, é um elemento fundamental de qualquer Estado de direito democrático, constituindo uma forma de trazer ao conhecimento das entidades públicas os interesses públicos e privados que compõem o feixe de ponderações associadas a cada procedimento decisório. O acompanhamento ativo pelos cidadãos e pelas empresas da vida do País é um indicador significativo do grau de consenso democrático que todas as partes interessadas pretendem alcançar.

Sempre que tal participação ocorre num contexto jurídico transparente, definido e seguro, em particular, no que respeita às entidades e organizações que representam os interesses dos cidadãos e das empresas, os decisores públicos têm oportunidade de obter de forma clara informação alargada e aprofundada acerca dos interesses efetivamente relevantes para a sua atuação, aumentando a qualidade e a eficácia das decisões produzidas.

No entanto, a sensação generalizada da comunidade é a de que falta transparência no processo legislativo e administrativo, e, aliás, as próprias empresas sentem que a falta de transparência nos processos decisórios prejudica os seus negócios.

Paralelamente, o mencionado quadro jurídico permite assegurar que todos os interesses têm equivalente oportunidade de serem conhecidos e ponderados, em igualdade de circunstâncias. E, do mesmo modo, um modelo aberto e transparente de participação permite informar os respetivos destinatários sobre os procedimentos de formação das decisões públicas, bem como aumentar os níveis de confiança dos cidadãos nos seus decisores, reforçando a legitimidade democrática das suas atuações.

Desta forma, a JSD defende a regulamentação do *lobbying* como atividade pela qual interesses externos aos órgãos de decisão política ou administrativa procuram influenciar, através de contactos realizados com os titulares desse órgão, o conteúdo das decisões de política pública. Não se considera *lobbying* o exercício de direitos de petição, participação em consulta pública e iniciativa ou participação em procedimentos administrativos nos casos já previstos na lei. Esta será uma forma de reforçar a transparência nas relações entre os entes públicos, por um lado, e os particulares e a sociedade civil, por outro, munindo o poder político de mais e melhor informação.

Verifica-se que muitos outros regimes jurídicos já incentivam práticas pautadas pela transparência, como aqueles que se encontram previstos no Decreto-Lei n.º 11/2012, de 20 de janeiro (que estabelece a natureza, a composição, a orgânica e o regime jurídico a que estão sujeitos os gabinetes dos membros do governo), no Decreto-Lei n.º 8/2012, de 18 de janeiro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 2/2012, de 25 de janeiro (que modifica as regras de recrutamento e seleção dos gestores públicos, bem como as matérias relativas aos contratos de gestão e à sua remuneração e benefícios), ou na Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro (que modifica os procedimentos de recrutamento, seleção e provimento nos cargos de direção superior da Administração Pública). O mesmo sucede com a regulação da atividade parlamentar, que encontra no Regimento da Assembleia da República (Regimento da Assembleia da República n.º 1/2007, de 20 de agosto, com as alterações e retificações entretanto sofridas) inúmeras normas que promovem e cultivam práticas de transparência, abertura e comunicação.

No que respeita, em particular, à administração direta do Estado, o artigo 3.º, n.º 7, da Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro, na redação em vigor – a mais recente dada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro – (que estabelece os princípios e normas a que deve obedecer a organização da administração direta do Estado), estipula que aquela deve assegurar a interação e a complementaridade da sua atuação com os respetivos destinatários, no respeito pelo princípio da participação dos administrados.

A adoção de mecanismos de regulação da atividade das entidades que representam interesses legítimos dos cidadãos e das empresas junto dos centros de decisão, em conjunto com a implementação de práticas de transparência, é também o sentido das recomendações das principais organizações e instituições internacionais, tais como a Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico ou o Pacto Global da Organização das Nações Unidas. Em geral, salientam tais organizações que a representação de interesses de cidadãos e de empresas junto dos decisores públicos impulsiona a prosperidade das sociedades, bem como que o pluralismo de interesses é um traço importante da democracia, desde que as atividades de representação de tais interesses não ponham em

causa princípios democráticos e de boa governança, o que pode ser evitado através da aplicação de sistemas regulatórios.

Na União Europeia, encontra-se em funcionamento um sistema de regulação assente num registo de transparência facultativo para aqueles que participem na formulação e na execução das políticas europeias no âmbito da atuação do Parlamento Europeu e da Comissão Europeia, associando-se a tal registo o cumprimento de um código de conduta. Estes mecanismos, instituídos desde 2011 em ambos os órgãos, mas decorrentes de instrumentos semelhantes existentes no Parlamento Europeu desde 1996 e na Comissão Europeia desde 2008, são aliás utilizados rotineiramente por empresas e associações portuguesas. Também por este motivo, foi o modelo de tratamento da questão na esfera europeia que esteve na base da presente regulação e das suas normas.

À semelhança do que sucedeu há algumas décadas nos Estados Unidos da América e na Alemanha, também recentemente se tem verificado em vários países europeus a preparação e a introdução ao nível nacional de normas reguladoras da atividade de representação de interesses legítimos ou de atividades similares, sendo exemplo os casos de França, Áustria, Reino Unido e Irlanda. Com efeito, o atraso relativo do ordenamento jurídico português nesta matéria tem sido assinalado criticamente por várias organizações, nomeadamente a Transparência Internacional.

É neste contexto que a JSD entende que devem ser adotadas medidas eficazes de promoção de maior transparência e progressiva abertura na participação dos interessados nos processos decisórios estruturantes do Governo, da administração direta e indireta do Estado, da Assembleia da República e do poder local, mediante o estabelecimento de regras claras que regulam a atividade das entidades e organizações que representam os interesses daqueles, estimulando a interação entre todas as partes interessadas num quadro determinado e fiável.

Em conformidade, implementa-se um modelo de regulação da representação de interesses legítimos junto das entidades públicas que produzem decisões estruturantes para a vida do País, assente em princípios de transparência, responsabilidade, abertura, integridade, formalidade, confiança, ética e igualdade de acesso.

Tal regulação será realizada através de dois mecanismos, um sistema de registo dos representantes de interesses legítimos e uma agenda pública de interações entre os representantes das instituições públicas e os representantes de interesses legítimos.

O primeiro será um sistema de registo dos representantes de interesses legítimos, o qual terá natureza pública e gratuita, não se prevendo para já qualquer sanção associada à sua não adoção.

À semelhança do que sucede junto do Parlamento Europeu e da Comissão Europeia, o registo será acompanhado de um código de conduta, exortando-se todas as entidades e pessoas que representam interesses legítimos a proceder ao respetivo registo. Exortam-se ainda todas as entidades públicas a quem são apresentados interesses a incentivar e a promover a inscrição no registo dos interlocutores de tais interesses, dando prevalência e preferência de interação àqueles que se encontrarem registados.

O segundo será um sistema de registo público de todas as interações ocorridas entre os representantes das entidades públicas sujeitas a esta lei e os representantes de interesses legítimos.

Seguindo o exemplo da representação de interesses legítimos nas instituições europeias, pretende-se que o regime jurídico que agora se apresenta seja apenas um primeiro passo no sentido de uma regulação futuramente mais exigente e com sanções associadas. Assim, as medidas agora adotadas terão sempre associado um caráter de progressividade no seu alcance e nos seus efeitos, com vista a garantir gradualmente um nível máximo de transparência nas relações entre cidadãos, empresas e decisores.

Nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, os Deputados do Partido Social Democrata (PSD), abaixo assinados, apresentam o seguinte projeto de lei:

## Artigo 1.º

### Objeto

1 – A presente lei estabelece as regras de transparência aplicáveis à interação entre entidades públicas e entidades privadas que pretendam assegurar representação legítima de interesses e procede à criação de um Registo de Transparência da Representação de Interesses a funcionar junto da Assembleia da República.

2 – O disposto na presente lei não prejudica o quadro de direitos e deveres previstos na Constituição e na lei para efeitos de concertação social e audição e participação nos processos de tomada de decisão das entidades públicas.

## Artigo 2.º

### **Representação legítima de interesses**

1 – São atividades de representação legítima de interesses todas aquelas exercidas no respeito da lei, por pessoas singulares ou coletivas, com o objetivo de influenciar, direta ou indiretamente, a elaboração ou a execução das políticas públicas, de atos legislativos e regulamentares, de atos administrativos ou de contratos públicos, bem como os processos decisórios das entidades públicas, em nome próprio, de grupos específicos ou de terceiros.

2 – As atividades previstas no número anterior incluem, nomeadamente:

- a) Contactos sob qualquer forma com as entidades públicas;
- b) Envio e circulação de correspondência, material informativo ou documentos de discussão ou tomadas de posições;
- c) Organização de eventos, reuniões, conferências ou quaisquer outras atividades de promoção dos interesses representados;
- d) Participação em consultas sobre propostas legislativas ou outros atos normativos.

3 – Não se consideram abrangidos pela presente lei:

- a) A prática de atos próprios dos advogados e solicitadores, tal como definidos em legislação especial, ou atos preparatórios destes, nomeadamente contactos com organismos públicos destinados a melhor informar os seus clientes acerca de uma situação jurídica geral ou concreta, ou de os aconselhar quanto à adequação de uma pretensão;
- b) As atividades dos parceiros sociais, nomeadamente, organizações sindicais e patronais ou empresariais, enquanto participantes na concertação social e apenas nesse quadro;
- c) As atividades em resposta a pedidos de informação diretos e individualizados das entidades públicas ou convites individualizados para assistir a audições públicas ou participar nos trabalhos de preparação de legislação ou de políticas públicas.

## Artigo 3.º

### **Âmbito de aplicação**

Para efeitos da presente lei, consideram-se entidades públicas a Presidência da República, incluindo a Casa Civil e Militar e o Gabinete do Presidente da República, Assembleia da República, os representantes da República para as regiões autónomas e respetivos gabinetes, o governo, incluindo os respetivos gabinetes, os órgãos de governo próprio das regiões autónomas, incluindo os respetivos gabinetes, os órgãos e serviços da administração direta e indireta do Estado, as entidades administrativas independentes, as entidades reguladoras, bem como os órgãos e serviços da administração autónoma, da administração regional e da administração autárquica.

## Artigo 4.º

### **Obrigatoriedade de criação de registo**

1 – As entidades públicas abrangidas pela presente lei ficam obrigadas a, no quadro das suas competências constitucionais e legais, proceder à criação de um registo de transparência público e gratuito para assegurar o cumprimento das obrigações constantes da presente lei ou a utilizar o Registo de Transparência de Representação de Interesses (RTRI) gerido pela Assembleia da República.

2 – São automática e oficiosamente inscritas no registo todas as entidades que gozam de direito constitucional ou legal de consulta e participação no âmbito dos procedimentos decisórios de entidades públicas.

## Artigo 5.º

**Objeto do registo**

1 – Sem prejuízo da regulamentação específica de cada entidade pública, o registo de transparência contém obrigatoriamente as seguintes informações sobre cada entidade a registar:

- a) Nome da entidade, morada, telefone, correio eletrónico, sítio na *Internet*;
- b) Enumeração dos clientes e dos interesses representados;
- c) Nome dos titulares dos órgãos sociais;
- d) Nome da pessoa responsável pela atividade de representação de interesses, quando exista;
- e) Identificação dos rendimentos anuais decorrentes da atividade de representação de interesses.

2 – O disposto no número anterior não prejudica a obrigação das entidades cuja representação de interesses é realizada através de terceiro intermediário de se registarem.

3 – A inscrição no registo é cancelada:

- a) A pedido das entidades registadas, a qualquer momento;
- b) Em consequência da violação dos deveres enunciados na presente lei, nos casos nela previstos.

4 – As entidades registadas devem manter os seus dados constantes do registo atualizado, solicitando a introdução da informação relativa a alguma alteração aos elementos referidos no n.º 1, designadamente a constante da alínea e).

5 – A veracidade e atualização do conteúdo do registo são da responsabilidade dos representantes de interesses legítimos, sem prejuízo da assistência ao preenchimento prestada pelas entidades públicas.

## Artigo 6.º

**Direitos das entidades registadas**

Sem prejuízo de outros direitos resultantes da Constituição e da lei e da regulamentação específica de cada entidade pública, as entidades registadas têm direito:

- a) A contactar as entidades públicas para efeitos da realização da atividade de representação legítima de interesses, nos termos da presente lei e da regulamentação setorial e institucional aplicável;
- b) De acesso aos edifícios públicos na prossecução das suas atividades e nos termos dos regulamentos ou regras das respetivas entidades públicas, em condições de igualdade com os demais cidadãos e entidades;
- c) A ser informadas sobre as consultas públicas em curso de natureza legislativa ou regulamentar;
- d) A solicitar a atualização dos dados constantes do registo;
- e) A apresentar queixas sobre o funcionamento do registo ou sobre o comportamento de outras entidades sujeitas ao registo.

## Artigo 7.º

**Deveres das entidades registadas**

Sem prejuízo de outros deveres resultantes da Constituição, da lei e da regulamentação específica de cada entidade pública, as entidades registadas têm o dever de:

- a) Cumprir as obrigações declarativas previstas na presente lei, ou ato regulamentar complementar, aceitando o carácter público dos elementos constantes das suas declarações;
- b) Garantir que as informações prestadas para inclusão no registo são corretas, devendo cooperar no âmbito de pedidos administrativos de informações complementares e de atualizações;
- c) Manter, por sua iniciativa, atualizada e completa a informação prestada junto do registo;
- d) Transmitir ao registo o texto de quaisquer códigos de conduta profissionais ou setoriais a que estejam vinculadas;
- e) Identificar-se perante os titulares dos órgãos aos quais se dirigem, de forma a que seja clara e inequívoca a natureza do contacto estabelecido e qual a identidade das pessoas singulares que realizam o contacto;

f) Respeitar as regras próprias de circulação nos edifícios públicos aos quais se dirijam, nomeadamente para efeitos de registo de entrada e saída e atribuição de identificação própria;

g) Abster-se de obter informações ou documentos preparatórios de decisões sem ser através dos canais próprios de acesso a informação pública;

h) Assegurar, sem discriminação, o acesso de todas as entidades interessadas e a todas as forças políticas representadas em sede parlamentar a informação e documentos transmitidos no quadro da sua atividade de representação de interesses;

i) Garantir que a informação e documentos entregues aos titulares de órgãos das entidades públicas não contêm elementos incompletos ou inexatos, com a intenção de manipular ou induzir em erro os decisores públicos.

#### Artigo 8.º

### **Audiências e consultas públicas**

1 – As entidades sujeitas a registo devem obrigatoriamente constar do registo utilizado por cada entidade antes de lhes ser concedida uma audiência ou de participarem em audições por estas promovidas.

2 – O disposto no número anterior não se aplica às audiências e diligências procedimentais previstas no Código do Procedimento Administrativo em relação a procedimentos em que as entidades sejam interessadas ou contrainteressadas.

3 – Cada entidade pública disponibiliza, no respetivo sítio na *Internet*, uma página com todas as consultas públicas em curso referentes a iniciativas legislativas ou regulamentares.

4 – As entidades públicas abrangidas pela presente lei divulgam através da respetiva página eletrónica, com periodicidade pelo menos trimestral, as reuniões por si realizadas com as entidades constantes do registo, nos termos a definir em ato próprio de cada entidade, devendo indicar pelo menos a data e objeto das mesmas, nomeadamente a matéria e a entidade cujo interesse representam, nos casos em que a representação seja assegurada por terceiros.

5 – Sem prejuízo do disposto na regulamentação específica de cada entidade, as atuações e os elementos remetidos pelas entidades sujeitas a registo feitas ao abrigo da presente lei devem ser identificadas na documentação instrutória dos procedimentos decisórios em causa.

6 – Com vista a salvaguardar a reserva devida aos casos sensíveis, a proteção de pessoas singulares e seus dados ou a aplicação de regimes de sigilo ou confidencialidade ao abrigo da lei, a divulgação dos contactos e audiências pode ficar reservada até à conclusão do procedimento ou enquanto durar o dever de sigilo ou de confidencialidade.

#### Artigo 9.º

### **Violação de deveres**

1 – Sem prejuízo de outras sanções aplicáveis ao caso, a violação dos deveres enunciados na presente lei pode determinar, após procedimento instrutório com garantias de defesa, a aplicação de uma ou várias das seguintes sanções:

a) A suspensão, total ou parcial, de uma entidade do registo;

b) A determinação de limitações de acesso de pessoas singulares que tenham atuado em sua representação.

2 – As decisões previstas no número anterior são publicadas no portal de cada registo a que digam respeito.

3 – O disposto na alínea a) do n.º 1 não se aplica às entidades de inscrição automática e oficiosa.

#### Artigo 10.º

### **Incompatibilidades e impedimentos**

1 – Os titulares de cargos políticos e altos cargos públicos não podem dedicar-se a atividades de representação de interesses junto da pessoa coletiva ou ministério de cujo órgão foi titular durante um período de três anos contados desde o fim do seu mandato.

2 – Para efeitos da presente lei, a atividade de representação legítima de interesses quando realizada em nome de terceiros é incompatível com:

- a) O exercício de funções como titular de órgão de soberania, cargo político ou alto cargo público;
- b) O exercício da advocacia;
- c) O exercício de funções em entidade administrativa independente ou entidade reguladora.

3 – As entidades que se dediquem à atividade de mediação na representação de interesses devem evitar a ocorrência de conflitos de interesses, nomeadamente evitando a representação simultânea ou sucessiva de entidades sempre que a mesma oferecer risco de diminuição da sua independência, imparcialidade e objetividade.

#### Artigo 11.º

### **Registo de Transparência da Representação de Interesses da Assembleia da República (RTRI)**

1 – É criado o Registo de Transparência de Representação de Interesses (RTRI), com caráter público e gratuito, que funciona junto da Assembleia da República, para assegurar o cumprimento do disposto na presente lei.

2 – As entidades que pretendam exercer a atividade de representação legítima de interesses junto da Assembleia da República, por si ou em representação de terceiros, devem obrigatoriamente inscrever-se no RTRI, através do respetivo portal na *Internet*.

3 – Os representantes de interesses legítimos agrupam-se no RTRI nas seguintes categorias:

a) Os parceiros sociais privados e as entidades privadas representadas no Conselho Económico e Social e as entidades privadas de audição constitucional ou legalmente obrigatória;

b) Representantes de interesses de terceiros: incluem-se nesta categoria todas as pessoas individuais e coletivas que atuem como representantes de interesses legítimos de terceiros;

c) Representantes de interesses empresariais: incluem-se nesta categoria pessoas coletivas ou grupos de pessoas coletivas que exerçam em nome próprio a representação dos seus interesses legítimos;

d) Representantes institucionais de interesses coletivos: incluem-se nesta categoria as entidades representativas de interesses legítimos de um conjunto de outras entidades singulares ou coletivas, ou de interesses difusos;

e) Outros representantes: incluem-se nesta categoria todos aqueles, que não cabendo em nenhuma das categorias anteriores, atuem em representação de interesses legítimos nos termos da lei, incluindo quando atuem em representação dos seus próprios interesses.

f) São automática e oficiosamente inscritas no RTRI as entidades referidas na alínea a) do número anterior.

4 – Sem prejuízo da adoção de registos próprios para assegurar o cumprimento do disposto na presente lei, as demais entidades públicas podem aceitar como válida a inscrição no RTRI das entidades que pretendam exercer a atividade de representação de interesses junto de si.

5 – A Assembleia da República disponibiliza, no respetivo sítio na *Internet*, uma página com todas as consultas públicas em curso referentes a iniciativas legislativas ou regulamentares.

6 – A Assembleia da República, as Comissões Parlamentares e os Grupos Parlamentares divulgam, no mês subsequente, as reuniões por si realizadas com as entidades constantes do RTRI através da respetiva página eletrónica, sem prejuízo do disposto no n.º 6 do artigo 8.º.

#### Artigo 12.º

### **Códigos de Conduta**

As entidades públicas abrangidas pela presente lei podem adotar códigos de conduta ou prever disposições especificamente aplicáveis à matéria da representação de interesses nos códigos de conduta em vigor ou aplicáveis a outras matérias, para densificação das obrigações dos representantes de interesses legítimos.



## Artigo 13.º

**Divulgação e avaliação do sistema de transparência**

1 – As entidades públicas abrangidas pela presente lei promovem a divulgação das medidas dela constantes junto da administração pública, dos representantes de interesses legítimos e da sociedade civil.

2 – As entidades públicas abrangidas pela presente lei publicam anualmente um relatório sobre os respetivos registos de transparência, contendo uma análise qualitativa e quantitativa do funcionamento dos registos, incluindo o número de entidades registadas, os acessos, as atualizações, e as dificuldades encontradas na sua aplicação e na dos códigos de conduta.

3 – As entidades públicas abrangidas pela presente lei devem ainda proceder a consultas regulares com os representantes de interesses legítimos, as associações profissionais, as instituições do ensino superior, e outras entidades relevantes, para a melhoria do funcionamento dos registos, tendo em conta um objetivo de gradual aumento da exigência do sistema de transparência na representação de interesses.

## Artigo 14.º

**Registo de transparência próprio**

1 – As entidades públicas abrangidas pela presente lei podem criar registos próprios ou partilhados, nomeadamente no âmbito da administração autárquica.

2 – Na ausência de registo de transparência próprio ou partilhado, as entidades públicas recorrem obrigatoriamente ao RTRI.

## Artigo 15.º

**Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2020.

Palácio de São Bento, 13 de novembro de 2019.

Os Deputados do PSD: Margarida Balseiro Lopes — Sofia Matos — Alexandre Poço.

---

**PROJETO DE LEI N.º 74/XIV/1.ª****PROMOVE A CONTRATAÇÃO COLETIVA, PROCEDENDO À DÉCIMA SEXTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO****Exposição de motivos**

O esvaziamento da contratação coletiva é um ataque à democracia. Sem negociação coletiva, os trabalhadores são colocados numa relação de total fragilidade em relação aos empregadores. Ora, o atual Código do Trabalho favorece escandalosamente a parte mais forte na relação laboral, nomeadamente no que à contratação coletiva diz respeito. Entre outras coisas, porque a lei, ao contrário do que sucedia no passado, permite que as convenções coletivas caduquem por decisão unilateral e que lhes suceda o vazio. Esta instituição de um processo mais rápido e fácil para as entidades patronais determinarem a caducidade das convenções coletivas, bem como a não consagração plena do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, desequilibraram profundamente as relações laborais, instituíram uma dinâmica de chantagem nas

negociações, contribuíram para degradar o conteúdo das novas convenções e limitaram o número de trabalhadores protegidos pela contratação coletiva.

Na anterior legislatura, houve um progresso quantitativo muito relevante ao nível do emprego, resultante do crescimento económico e da estratégia de recuperação de rendimentos da atual maioria. Contudo, a proporção de contratos a prazo, por exemplo, mantém-se no essencial e, apesar do aumento do número de convenções publicadas em 2017 – cerca de 208 convenções coletivas com uma cobertura potencial superior a 820 mil trabalhadores – o acréscimo mais significado verificou-se ao nível dos acordos de empresa, sendo certo que o volume de trabalhadores abrangidos, segundo resulta dos dados da DGERT-MTSSS, está longe dos quase dois milhões que se chegou a atingir. Com efeito, em 2008 havia 1 milhão 825 mil trabalhadores abrangidos pela contratação coletiva. Em 2014, passaram a ser menos de 250 mil. Em 2019, o número subiu para 900 mil – uma melhoria importante, mas longe, ainda assim, dos números anteriores à crise e às políticas de austeridade.

Na ausência de contratação coletiva, os novos trabalhadores contratados posteriormente ficam abrangidos pelo contrato individual de trabalho. Ora, nos termos do n.º 8 do artigo 501.º, após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos individuais de trabalho em algumas matérias como a retribuição, a duração do tempo de trabalho, a categoria profissional e respetiva definição. No entanto, a convenção coletiva de trabalho não é constitucionalmente desenhada para ser funcionalizada em ordem a ser incorporada nos contratos individuais.

É necessário tomar medidas urgentes com vista à revitalização da contratação coletiva. O abuso por parte das entidades patronais da figura da caducidade é hoje reconhecido. Contudo, esse abuso não é apenas resultado de uma prática errada: é autorizado pela lei. Com efeito, a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho de 2009, já tinha consubstanciado um retrocesso nos direitos laborais. As alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, agudizaram violentamente esse processo.

Por seu turno, a Lei n.º 55/2014 de 25 de agosto veio estabelecer duas outras regras. Primeiro, estabeleceu a caducidade, decorridos três anos (onde anteriormente eram cinco), da cláusula de convenção que faça depender a cessação de vigência desta pela substituição por outro IRCT. No caso de denúncia, estabeleceu a manutenção da convenção em regime de sobrevivência durante o período de negociação, num mínimo de 12 meses. A interrupção da negociação por um período superior a 30 dias implica a suspensão do prazo de sobrevivência. O período de negociação, com suspensão, não pode exceder os 18 meses. Segundo, determinou que a convenção coletiva, ou parte desta, pode ser suspensa temporariamente, por acordo escrito entre as associações de empregadores e sindicais, na observância das seguintes situações: crise empresarial por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências com impacto na atividade normal da empresa.

O resultado da conjugação destes instrumentos foi minar uma das traves mestras das relações de trabalho: a confiança entre as partes. O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda tem-se oposto, desde sempre, às normas que preveem a caducidade das convenções coletivas sem assegurar a sua substituição, defendendo também que as convenções coletivas não devem conter normas que sejam mais desfavoráveis ao trabalhador do que a própria lei geral, o que acaba por rebaixar os conteúdos das novas convenções, negociadas em estado de necessidade pelas organizações representativas dos trabalhadores.

A anterior legislatura não avançou nesse sentido, apesar das iniciativas legislativas apresentadas com esse objetivo. No novo ciclo político, é prioritário corrigir um dos aspetos mais conservadores das reformas laborais e reforçar a negociação coletiva. Para isso, para além de outras medidas que venham a ser debatidas, é preciso intervir desde já em dois sentidos: permitir a manutenção dos direitos dos trabalhadores e das convenções vigentes, até nova convenção; e garantir a plenitude do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

Assim, o objetivo do presente projeto de lei do Bloco de Esquerda é simples: reequilibrar as relações de trabalho como condição de maior justiça e de promoção da negociação coletiva.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda apresentam o seguinte projeto de lei:

## Artigo 1.º

**Objeto**

Altera o Código do Trabalho, aprovado pela 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 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 73/2017, de 16 de agosto, pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, impedindo a caducidade das convenções coletivas e procedendo à revogação da Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto.

## Artigo 2.º

**Alteração ao Código do Trabalho**

Os artigos 3.º, 139.º, 478.º, 482.º, 483.º, 486.º, 491.º a 493.º, 498.º a 502.º e 505.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

## «Artigo 3.º

(...)

As fontes de direito superiores prevalecem sobre fontes inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador.

## Artigo 139.º

(...)

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho de sentido mais favorável ao trabalhador.

## Artigo 478.º

(...)

1 – Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não podem:

- a) Limitar o exercício dos direitos fundamentais constitucionalmente garantidos;
- b) Contrariar as normas imperativas;
- c) Incluir qualquer disposição que importe para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei;
- d) Estabelecer regulamentação das atividades económicas, nomeadamente no tocante aos períodos de funcionamento das empresas, ao regime fiscal e à formação dos preços e exercício da atividade de empresas de trabalho temporário, incluindo o contrato de utilização;
- e) Conferir eficácia retroativa a qualquer das suas cláusulas, salvo tratando-se de cláusulas de natureza pecuniária de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

2 – .....

## Artigo 482.º

(...)

1 – Sempre que numa empresa se verifique concorrência de instrumentos de regulamentação coletiva, serão observados os seguintes critérios de prevalência:

a) Sendo um dos instrumentos concorrentes um acordo coletivo ou um acordo de empresa será esse o aplicável;

b) Em todos os casos não contemplados na alínea a), prevalecerá o instrumento que for considerado, no seu conjunto, mais favorável pelo sindicato representativo do maior número dos trabalhadores em relação aos quais se verifica a concorrência desses instrumentos.

2 – No caso previsto na alínea b) do número anterior, o sindicato competente deverá comunicar por escrito à entidade patronal interessada e à Autoridade para as Condições de Trabalho, no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor do último dos instrumentos concorrentes, qual o que considera mais favorável.

3 – Caso a faculdade prevista no número anterior não seja exercida pelo sindicato respetivo no prazo consignado, tal faculdade defere-se aos trabalhadores da empresa em relação aos quais se verifique concorrência, que, no prazo de 30 dias, devem, por maioria, escolher o instrumento mais favorável.

4 – A declaração e a deliberação previstas no n.º 2 são irrevogáveis até ao termo da vigência do instrumento por eles adotado.

5 – Na ausência de escolha, quer pelos sindicatos quer pelos trabalhadores, será aplicável o instrumento de publicação mais recente.

6 – No caso de os instrumentos concorrentes terem sido publicados na mesma data, aplica-se o que regular a principal atividade da empresa.

Artigo 483.º  
(...)

1 – Sempre que existir concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho de natureza não negocial, a portaria de extensão afasta a aplicação da portaria de condições de trabalho.

2 – Em caso de concorrência entre portarias de extensão, aplica-se o que contiver um tratamento mais favorável ao trabalhador.

Artigo 486.º  
(...)

- 1 – .....
- 2 – .....
- a) .....
- b) .....
- c) *(Revogada.)*

3 – A proposta deve ser apresentada na data da denúncia da convenção em vigor, sob pena de esta não ter validade.

4 – Das propostas, bem como da documentação que deve acompanhá-las, nomeadamente, a fundamentação económica, são enviadas cópias ao Ministério que tutela a área laboral.

Artigo 491.º  
(...)

- 1 – .....
- 2 – .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- 3 – *(Revogado.)*
- 4 – *(Revogado.)*

Artigo 492.º  
(...)

- 1 – .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- 2 – .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) (*Revogada.*)
- 3 – .....
- 4 – .....

Artigo 493.º  
(...)

- 1 – .....
- 2 – .....
- 3 – .....
- 4 – .....
- 5 – A pedido da comissão, pode participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério que tutela a área laboral.

Artigo 498.º  
(...)

- 1 – Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o transmitente é aplicável ao adquirente, salvo se, entretanto, outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial passar a aplicar-se ao adquirente.
- 2 – .....

Artigo 499.º  
(...)

- 1 – A convenção coletiva vigora pelo prazo que dela constar expressamente.
- 2 – A convenção coletiva mantém-se em vigor enquanto não for substituída por outro instrumento de regulamentação coletiva.

Artigo 500.º  
(...)

1 – A convenção coletiva pode ser denunciada, no todo ou em parte, por qualquer das entidades que a subscreveram, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 – As convenções coletivas não podem ser denunciadas antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrada em vigor.

3 – A denúncia pode ser feita a todo o tempo quando:

a) As partes outorgantes acordem no princípio da celebração da convenção substitutiva, em caso de cessão total ou parcial, de uma empresa ou estabelecimento; ou,

b) As partes outorgantes acordem na negociação simultânea da redução da duração e da adaptação da organização do tempo de trabalho.

Artigo 501.º  
Sobrevigência

Decorrido o prazo de vigência, e desde que o preveja expressamente, a convenção renova-se sucessivamente por iguais períodos.

Artigo 502.º  
(...)

1 – A convenção coletiva apenas pode cessar mediante revogação por acordo das partes.

2 – Aplicam-se à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva.

3 – A revogação prejudica os direitos decorrentes da convenção, salvo se na mesma forem expressamente ressalvados pelas partes.

4 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre a data da cessação da vigência de convenção coletiva, nos termos do artigo anterior.

Artigo 505.º  
(...)

1 – .....

2 – .....

3 – A decisão arbitral produz os efeitos da convenção coletiva, vigora pelo prazo que dela constar expressamente e mantêm-se em vigor enquanto não for substituída por outro instrumento de regulamentação coletiva.

4 – .....»

Artigo 3.º  
**Norma revogatória**

1 – São revogados os artigos 5.º, 10.º, 497.º, 501.º-A e 508.º a 513.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2 – São revogados a alínea c), do n.º 2, do artigo 486.º, os n.ºs 3 e 4 do artigo 491.º, a alínea h), do n.º 2, do artigo 492.º.

3 – É revogada a Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto.

Artigo 4.º  
**Entrada em vigor**

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

Assembleia da República, 14 de novembro de 2019.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Isabel Pires — Pedro Filipe Soares — Jorge Costa — Mariana Mortágua — Sandra Cunha — Beatriz Gomes Dias — João Vasconcelos — Maria Manuel Rola — Joana Mortágua — José Manuel Pureza — Luís Monteiro — Moisés Ferreira — Alexandra Vieira — Fabíola Cardoso — Nelson Peralta — Ricardo Vicente — José Maria Cardoso — Catarina Martins.

---

## PROJETO DE LEI N.º 75/XIV/1.<sup>a</sup>

### ALTERAÇÕES AO REGIME JURÍDICO-LABORAL E ALARGAMENTO DA PROTEÇÃO SOCIAL DOS TRABALHADORES POR TURNOS E NOTURNOS (DÉCIMA SEXTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO)

#### Exposição de motivos

Em Portugal, o trabalho em regime noturno e por turnos abrange vastas áreas da produção, assegurando o funcionamento de sectores fundamentais da sociedade. A produção, transporte e distribuição de energia, o sistema de saúde, a distribuição de água e alimentos, as telecomunicações, a segurança (das pessoas, da cadeia de logística e dos bens), os transportes públicos e de mercadorias e os espaços comerciais são alguns exemplos de setores de atividade onde o trabalho noturno e por turnos assume uma expressão significativa. O trabalho por turnos está a aumentar e é uma realidade cada vez mais presente nas organizações laborais, abrangendo, no nosso País, mais de 750 mil pessoas, perto de 16% do total da população empregada. No resto da União Europeia, mais de 20% dos trabalhadores estão enquadrados por este regime.

O trabalho por turnos remete para um modo de organização do horário laboral no qual diferentes equipas trabalham em sucessão durante um período alongado. Em alguns casos, os horários prolongam-se até 24 horas por dia e 365 dias por ano, como em hospitais, aeroportos ou serviços de hotelaria. A extensão dos horários também se verifica em alguns setores industriais, devido à continuidade do processo produtivo, tendo a sua utilização vindo a ser cada vez mais comum também em grandes superfícies comerciais. De facto, nos últimos anos, a Europa tem assistido a uma liberalização dos horários de trabalho, levando, por exemplo, à maioria dos espaços comerciais a funcionar até mais tarde e a abrir ao domingo. Este prolongamento dos horários não pode deixar de ser problematizado. Entre outras consequências sociais, ele comporta custos elevados na dinâmica social e familiar dos trabalhadores. Em Portugal, a trivialização das autorizações para a laboração contínua têm permitido uma expansão muito pouco criteriosa de regimes de trabalho que passam por horários cada vez mais alargados.

Como têm demonstrado investigações de âmbito académico (nomeadamente da autoria de Isabel Soares da Silva<sup>1</sup>, da Universidade do Minho), o horário de trabalho por turnos, especialmente quando envolve a realização de trabalho noturno e/ou períodos muito valorizados familiar e socialmente pode representar para o/a trabalhador/a dificuldades acrescidas do ponto de vista biológico, psicológico e/ou familiar e social. Boa parte das dificuldades experienciadas resulta, por um lado, da necessidade de inversão do ciclo sono-vigília (i.e., ter de dormir de dia e de trabalhar à noite) e, por outro, do desfasamento entre a estruturação do tempo social e certos horários de trabalho, donde se salienta os períodos ao final do dia e aos fins de semana. Embora os diferentes efeitos tendam a interrelacionar-se, podem ser agrupados em três grandes dimensões: saúde (perturbações na saúde física e psicológica, incluindo perturbações nos ritmos circadianos); efeitos sociais (interferência na vida familiar e social) e ocupacionais (em especial, as perturbações circadianas do desempenho e a sua relação com a segurança ocupacional).

---

<sup>1</sup> Silva, I. S. (2012). Trabalho por turnos. In A. L. Neves & R. F. Costa (Coords.), *Gestão de recursos humanos de A a Z*, Lisboa: RH Editora, pp., 619-622.

Diversos estudos científicos sobre a realidade do trabalho por turnos e o trabalho noturno têm dado um contributo inestimável para um mais profundo conhecimento deste fenómeno e das suas consequências humanas (designadamente, perturbações do sono, gastrointestinais, cardiovasculares, do humor, fadiga crónica, problemas metabólicos, sociais e familiares, acidentes de trabalho por vezes mortais e catastróficos, absentismo, diminuição da capacidade laboral e envelhecimento precoce). Por isso mesmo, esses estudos têm vindo a interpelar os poderes públicos sobre a necessidade de uma maior regulação desta modalidade de organização do trabalho. Apesar de as empresas garantirem que cumprem a lei, verifica-se, por exemplo, que aspetos básicos da regulação do trabalho por turnos, como o intervalo de pelo menos 11 horas nas mudanças entre os turnos, como recomendado na Diretiva Europeia 93/104/CE, não são, de facto, respeitados. Assim, tem vindo a ser sugerido, nomeadamente pela equipa de Isabel Silva, que se intervenha com vista a garantir (i) a contratação de recursos humanos suficientes para impedir a sobrecarga horária; (ii) a disponibilização de um serviço de cantina noturno para assegurar uma alimentação saudável; (iii) a cedência de transporte, sobretudo em horários muito matinais; (iv) a autorização a realização de sesta durante a noite sobretudo em horários noturnos longos, como acontece no Japão; (v) o envolvimento dos trabalhadores na seleção dos turnos, apoiando-os aquando da «troca de horários»; e (vi) a aposta no aconselhamento personalizado tendendo a aumentar o bem-estar destes funcionários.

A negociação e a contratação coletiva são um espaço privilegiado para regular estas matérias. Sucede que as sucessivas revisões do Código do Trabalho em matéria de negociação e contratação coletiva, nomeadamente pela imposição da sua caducidade, tiveram como efeito desequilibrar, a favor do patronato, a legislação laboral, diminuir a capacidade de negociação dos sindicatos, reduzir a abrangência das convenções e individualizar as relações laborais. No campo da organização do trabalho por turnos, noturno e em folgas rotativas, este processo de individualização e precarização tem feito da entidade empregadora o único determinante na relação laboral, proliferando situações de desfavorecimento do trabalhador. Por isso mesmo, sem prejuízo da regulação de aspetos específicos que deve ser feita em cada setor e atendendo às suas particularidades por instrumentos de regulação coletiva de trabalho, a lei geral tem o dever de definir patamares mínimos para todos os trabalhadores.

Na anterior legislatura, o Bloco de Esquerda apresentou um projeto de lei sobre o trabalho por turnos, ao qual se juntaram outros projetos, e foi criado, no âmbito da Comissão de Trabalho e da Segurança Social, um Grupo de Trabalho para apreciar essas iniciativas. Foram realizadas, nesse âmbito, dezenas de audições a diversas entidades, tendo sido de reconhecimento geral a necessidade de melhorar o enquadramento normativo desta forma de organização do trabalho. Contudo, contrariamente aos sinais dados publicamente pelo PS e às necessidades reconhecidas em várias das audições, as propostas da esquerda acabaram por ser todas chumbadas.

Esta legislatura é uma nova oportunidade para responder à necessidade imperiosa de conferir dignidade ao trabalho desenvolvido pelos trabalhadores por turnos, combatendo a sua utilização indevida e conferindo proteção acrescida em virtude do reconhecimento da penosidade do trabalho desenvolvido.

O presente projeto de lei pretende incidir sobre esta realidade, dotando a lei de instrumentos que, assegurando os serviços e produções normais das diferentes organizações, diminuam as consequências nefastas deste tipo de trabalho, nomeadamente na saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. Este projeto pretende, ainda, abrir espaço à negociação e à contratação coletiva, em particular nos aspetos de complementaridade e adequação concreta às empresas. Os seus aspetos essenciais são os seguintes:

1. Clarificar os conceitos de trabalho por turnos, trabalho noturno e trabalhador noturno, e introduzir o conceito de trabalhador por turnos, garantindo um enquadramento mais protetor dos trabalhadores;
2. Definir regras sobre a organização por turnos que possibilitem uma menor perturbação dos ritmos circadianos, uma acumulação de sono diminuída e uma maior sincronização com a vida social;
3. Valorizar a participação dos trabalhadores e das suas estruturas representativas na definição dos turnos e definir prazos mínimos para mudança de horário programado;
4. Garantir um período mínimo de 24 horas de descanso na mudança de horário de turno e pelo menos dois fins-de-semana de descanso em cada 6 semanas de trabalho por turnos, tendo em conta que o trabalho por turnos afeta negativamente a vida familiar e empobrece as relações sociais e de amizade (75% dos trabalhadores e trabalhadoras por turnos têm alterações na vida familiar e no relacionamento com os filhos e lamentam a perda de amigos);



5. Definir um máximo de 35 horas semanais de trabalho para quem trabalha por turnos ou é trabalhador noturno;

6. Alargar o acesso a exames médicos e a cuidados de saúde por parte dos trabalhadores por turnos e trabalhadores noturnos e garantir que determinados grupos de trabalhadores são dispensados desta forma de organização do trabalho;

7. Consagrar o direito a mais um dia de férias por cada 2 anos de trabalho noturno ou por turnos;

8. Definir o valor dos acréscimos retributivos pagos por trabalho por turnos e trabalho noturno (entre 25% a 30%);

9. Conferir o direito à antecipação da idade legal de reforma sem penalizações, em 2 meses por cada ano de trabalho por turnos ou noturno, considerando que o trabalho em regime noturno e em turnos é seguramente o mais penoso e desgastante de todos os regimes de trabalho e que a idade e a antiguidade em trabalho noturno constituem fatores fortemente agravantes, sendo o envelhecimento precoce uma das consequências dos trabalhadores em regime de turnos;

10. Tendo em conta os encargos resultantes do regime especial criado pelo presente diploma, propõe-se que esses custos sejam suportados pelo acréscimo na contribuição das entidades patronais que utilizem estes regimes de trabalho.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, os Deputados e Deputadas do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte projeto de lei:

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

O presente diploma altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 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, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro e 93/2019, de 4 de setembro, na parte relativa à organização do trabalho, em regime noturno e por turnos e define para os trabalhadores noturnos e por turnos a redução da idade da reforma, sem penalização.

#### Artigo 2.º

##### **Âmbito de aplicação**

1 – O disposto no presente diploma aplica-se aos trabalhadores a laborar em regime noturno e por turnos, no âmbito das relações de trabalho abrangidas pelo Código do Trabalho ou consagrados em instrumento de regulamentação coletiva.

2 – O presente diploma aplica-se, igualmente, com as necessárias adaptações, ao regime de trabalho por turnos e noturno previsto na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, com as posteriores alterações.

#### Artigo 3.º

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

Os artigos 58.º, 74.º, 220.º, 221.º, 223.º, 224.º, 225.º, 238.º e 266.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 58.º

(...)

1 – A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas, de horário concentrado **ou de trabalho por turnos**.

2 – .....

3 – Constitui contraordenação **muito** grave a violação do disposto neste artigo.

## Artigo 74.º

(…)

1 – Os menores, são dispensados de prestar trabalho em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, banco de horas, horário concentrado, trabalho noturno ou por turnos, quando o mesmo afetar a saúde ou segurança no trabalho.

2 – .....

3 – Constitui contraordenação **muito** grave a violação do disposto neste artigo.

## Artigo 220.º

(…)

1 – *(Anterior corpo do artigo.)*

2 – Os turnos podem ser totais, ou parciais, consoante, respetivamente, o trabalho diário seja dividido em três turnos ou dois turnos.

## Artigo 221.º

(…)

1 – Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que, **de forma continuada**, o período de funcionamento ultrapasse **as 20 horas e se inicie antes das 7 horas**.

2 – Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, **mediante acordo com a comissão de trabalhadores ou, na ausência desta, com os sindicatos em que os trabalhadores se encontrem filiados, de acordo com os artigos 425.º e 426.º do Código do Trabalho**.

3 – O empregador deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno e respetivos horários de trabalho, **que será enviado ao ministério que tutela o trabalho, à comissão de trabalhadores e aos sindicatos que declarem ser filiados na respetiva entidade empregadora**.

4 – A duração trabalho de cada turno é **de 35 horas semanais, calculado numa média máxima de seis semanas consecutivas de trabalho**.

5 – A mudança do horário programado é comunicada com a antecedência mínima de 15 dias.

6 – Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, na mudança de horário de turno, de pelo menos, 24 horas de descanso e lhes seja concedido pelo menos dois fins-de-semana completos de descanso em cada seis semanas consecutivas sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.

7 – Aos trabalhadores por turnos não é aplicável o disposto nos artigos 203.º a 211.º, quanto à adaptabilidade do horário de trabalho.

8 – Constitui contraordenação **muito** grave a violação do disposto **no presente artigo**.

## Artigo 223.º

(…)

1 – Considera-se trabalho noturno o prestado num período **que compreenda o intervalo entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte**.

2 – Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho podem estabelecer regimes mais favoráveis ao trabalhador relativamente ao período de trabalho noturno, com observância do disposto no número anterior.

## Artigo 224.º

(...)

1 – Considera-se trabalhador noturno o que presta, pelo menos, **2 horas de trabalho normal noturno em cada dia.**

2 – O período normal de trabalho diário de trabalhador noturno **não pode ser superior ao período normal de trabalho de um trabalhador em horário diurno nem superior a 8 horas por dia.**

3 – O período normal de trabalho diário de trabalhador noturno é de 35 horas calculado num período máximo de referência de quatro semanas consecutivas de trabalho.

4 – Aos trabalhadores noturnos não se aplica o disposto nos artigos 203.º a 211.º, quanto à adaptabilidade do horário de trabalho.

5 – Os trabalhadores noturnos cuja atividade implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa não podem prestá-la por mais de sete horas e trinta minutos num período de vinte e quatro horas em que executem trabalho noturno:

- a) De natureza monótona, repetitiva, cadenciada ou isolada;
- b) Em obra de construção, demolição, escavação, movimentação de terras, ou intervenção em túnel, ferrovia ou rodovia sem interrupção de tráfego, ou com risco de queda de altura ou de soterramento;
- c) Da indústria extrativa;
- d) **Da indústria química;**
- e) De fabrico, transporte ou utilização de explosivos e pirotecnia;
- f) Que envolvam contacto com corrente elétrica de média ou alta tensão;
- g) De produção ou transporte de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos ou com utilização significativa dos mesmos;
- h) Que, em função da avaliação dos riscos a ser efetuada pelo empregador, assumam particular penosidade, perigosidade, insalubridade ou toxicidade.

6 – (Anterior n.º 5.)

7 – O disposto nos números anteriores não é igualmente aplicável quando a prestação de trabalho suplementar seja necessária para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente.

8 – Constitui contraordenação **muito** grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 4 ou 5.

## Artigo 225.º

(...)

1 – .....

2 – Para efeitos do número anterior, e ainda para a prevenção de doenças profissionais o empregador deve garantir o acesso, sem qualquer custo para o trabalhador, a todas as consultas necessárias, nomeadamente nas áreas gastrointestinal, do sono, cardiovascular, psicológica, cronobiológica, ortopédica bem como a exames de rastreio de cancro da mama.

3 – (Anterior n.º 2.)

4 – (Anterior n.º 3.)

5 – (Anterior n.º 4.)

6 – Sempre que indicação médica o exija, o empregador deve assegurar a trabalhador que sofra de problema de saúde relacionado com a prestação de trabalho noturno a afetação a trabalho diurno que esteja apto a desempenhar, mantendo o direito ao respetivo subsídio.

7 – (Anterior n.º 6.)

8 – (Anterior n.º 7.)

## Artigo 238.º

(...)

- 1 – .....  
 2 – .....  
 3 – .....  
 4 – .....  
 5 – .....  
 6 – O trabalhador noturno adquire, por cada dois anos como trabalhador noturno, o direito a um dia de férias.  
 7 – O trabalhador por turnos adquire, por cada dois anos de trabalho como trabalhador por turnos, o direito a um dia de férias.  
 8 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 7.

## Artigo 266.º

(...)

- 1 – O trabalho noturno é pago com acréscimo de **30%** relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.  
 2 – .....  
 a) .....;  
 b) .....  
 3 – .....  
 a) .....;  
 a) .....;  
 b) .....  
 4 – .....»

## Artigo 4.º

**Aditamentos ao Código do Trabalho**

São aditados os artigos 220.º-A, 222.º-A, 222.º-B e 266.º-A ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a seguinte redação:

## «Artigo 220.º-A

## Noção de trabalhador por turnos

Considera-se trabalhador por turnos qualquer trabalhador cujo horário se enquadre no âmbito do trabalho por turnos.

## Artigo 222.º-A

## Condições de laboração no regime de turnos

1 – O trabalho em regime de turnos pressupõe a audição das estruturas representativas dos trabalhadores, Comissão de Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho, e o parecer prévio da Comissão de Trabalhadores e o acordo dos trabalhadores envolvidos, devendo o respetivo parecer acompanhar o pedido de aprovação do respetivo ministério que tutela o trabalho.

2 – O início da prática do regime de turnos carece do prévio acordo informado e escrito do trabalhador, sendo obrigatoriamente precedido de:

- a) Informação quanto às consequências do trabalho por turnos para a saúde e bem-estar do trabalhador e dos serviços de segurança e saúde disponibilizados pela entidade empregadora;

b) Informação das responsabilidades da entidade empregadora quanto às questões de ordem jurídico-laborais relativas ao trabalho por turnos nomeadamente as constantes da presente lei.

3 – Os trabalhadores com mais de 55 anos de idade ou 30 anos, consecutivos ou intercalados, de trabalho em regime de turnos podem solicitar a passagem ao regime de trabalho diurno, mantendo o direito ao acréscimo retributivo contemplado nos n.ºs 1 e 2 do artigo 266.º-A.

4 – O regime previsto no artigo anterior é aplicável aos trabalhadores noturnos, em igualdade de circunstâncias e em conformidade com o disposto no n.º 4 do artigo 266.º-A.

#### Artigo 222.º-B

##### Antecipação da idade de reforma

1 – O trabalho por turnos e noturno confere o direito à antecipação da idade de reforma na proporção da contagem de dois meses por cada ano em trabalho de turnos e noturno e sem qualquer penalização.

2 – Para a antecipação da idade de reforma acresce ainda a contagem do tempo de trabalho suplementar na proporção do referido no número anterior.

3 – O disposto nos números anteriores será regulamentado em legislação especial.

#### Artigo 266.º-A

##### Pagamento de trabalho por turnos e noturno

1 – O trabalho por turnos parcial é pago com acréscimo de 25%.

2 – O trabalho por turnos total é pago com acréscimo de 30%.

3 – O acréscimo referido nos números anteriores é pago também no subsídio de férias, de natal, na remuneração referente ao período de férias, em situação de baixa devido a acidente de trabalho ou em períodos de mudança temporária para horário diurno a solicitação da empresa.

4 – O trabalho noturno prestado no período compreendido entre as 20 horas e as 7 horas é pago com acréscimo de 30% relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

5 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.»

#### Artigo 5.º

##### Financiamento

1 – As regras de financiamento dos encargos resultantes do regime criado pelo presente diploma são definidas em legislação especial.

2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior os encargos da aplicação deste regime são suportados pelo acréscimo na contribuição das entidades empregadoras que recorram ao regime de turnos e trabalho noturno.

#### Artigo 6.º

##### Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua aprovação.

Assembleia da República, 14 de novembro de 2019.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Isabel Pires — Pedro Filipe Soares — Jorge Costa — Mariana Mortágua — Sandra Cunha — Beatriz Gomes Dias — João Vasconcelos — Maria Manuel Rola — Joana Mortágua — José Manuel Pureza — Luís Monteiro — Moisés Ferreira — Alexandra Vieira — Fabíola Cardoso — Nelson Peralta — Ricardo Vicente — José Maria Cardoso — Catarina Martins.

**PROJETO DE LEI N.º 76/XIV/1.<sup>a</sup>**  
**CONSAGRA AS 35 HORAS COMO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO NO SETOR PRIVADO**  
**(DÉCIMA SEXTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO)**

**Exposição de motivos**

A redução do horário de trabalho é uma medida comprovadamente eficaz do ponto de vista económico e justa do ponto de vista da distribuição do emprego existente. É, também, uma ferramenta para melhorar as condições de trabalho, para permitir uma melhor conciliação entre as várias esferas da vida (libertando tempo para atividades pessoais, familiares e associativas) e, se bem conduzida, para promover uma distribuição mais igualitária do trabalho reprodutivo e doméstico, combatendo a desigualdade de género na distribuição do trabalho na esfera privada.

Em Portugal, trabalham-se horas a mais. De acordo com o Eurostat, os portugueses trabalham 41,3 horas semanais (média de trabalho prestado a tempo inteiro), enquanto a média da União Europeia é de 40,4 horas. Os portugueses trabalham mais uma hora por semana (54 minutos) do que a média dos parceiros da União Europeia. Os países onde o horário de trabalho é mais curto são a Suécia (39,9 horas), França (39,4 horas), Holanda (39 horas) e Itália (38,7 horas). Mas se isto é assim relativamente ao horário legal de trabalho, o número real de horas semanais dedicadas ao trabalho é bem superior, tendo em conta todo o trabalho suplementar e as horas extraordinárias não remuneradas, as várias formas de flexibilidade da organização do tempo de trabalho, os períodos de deslocação entre a casa e o trabalho – alongados pela periferização geográfica dos trabalhadores com salários mais baixos –, ou a invasão do tempo de descanso dos trabalhadores através de dispositivos móveis e da exigência (ilegal) de uma conectividade permanente.

No período da troika, a orientação que predominou foi a de cortar rendimento e, simultaneamente, aumentar o tempo de trabalho, particularmente o tempo de trabalho não pago. Isso aconteceu aumentando o horário de trabalho na Administração Pública (um aumento entretanto revertido na anterior legislatura), estimulando pela lei o trabalho suplementar através do seu embaratecimento (que permanece na lei), da eliminação de 3 dias de férias no setor privado (corte que continua também a constar do Código do Trabalho) e do aumento anual da idade de reforma, que prolonga o tempo de vida dedicado ao trabalho.

Como se sabe, e ficou comprovado no período austeritário, o alongamento de horários não se traduz em acréscimos de produtividade. Pelo contrário, como vêm afirmando vários estudos, designadamente da OIT, «horários de trabalho longos reduzem potencialmente a produtividade e a performance das empresas (...). Por outras palavras, horas adicionais tendem a produzir efeitos decrescentes em termos de produtividade» (*World of Work 2014: Developing With Jobs*, da responsabilidade da Organização Internacional do Trabalho).

Na legislatura anterior foi possível, entre outras medidas, reverter cortes salariais, aumentar o salário mínimo e repor as 35 horas na Administração Pública. Não se justifica, pois, que se continue a adiar a redução do horário de trabalho para o conjunto dos trabalhadores.

A experiência portuguesa e internacional de outros processos de redução do horário de trabalho facultamos o conhecimento suficiente para perceber como é que um processo deste tipo pode ser conduzido. Em Portugal, a redução para as 40 horas, em 1996, permitiu a criação de 5% de emprego líquido no primeiro ano e 3% no segundo. Em França, a aplicação das Leis Aubry (a primeira de 1998 e a segunda de 2000) que reduziram o horário de trabalho para as 35 horas, foi objeto, em 2014, de uma Comissão de Inquérito sobre o impacto societal, social, económico e financeiro da redução progressiva do tempo de trabalho, aprovada por unanimidade e presidida por Thierry Benoit, Deputado UDI (partido de centro-direita). Desse Relatório, constam várias conclusões:

- «A redução do tempo de trabalho decidida pela lei de 1998 contribui para que a economia francesa criasse mais empregos do que teria criado sem esta lei. O número de 350 mil é o mais comumente admitido», do total de 2 milhões de empregos criados entre 1997-2001;

- «Esta redução não coincidiu com uma degradação da competitividade do nosso País – nomeadamente porque ela foi acompanhada de uma aceleração dos ganhos de produtividade. A França permanece assim atrativa e localiza-se regularmente no trio dos países com mais investimento direto estrangeiro»;
- «A redução do tempo de trabalho, comparada com outras políticas públicas desenvolvidas para estimular o emprego, nomeadamente aquelas que assentam na redução das quotizações sociais sem condições, aparece como menos dispendiosa para as finanças públicas, tendo em conta o número de empregos que permitiu criar»;
- A redução para as 35 horas «permitiu o relançamento e o dinamismo do diálogo social»;
- As Leis Aubry conduziram «a uma melhoria da articulação entre o tempo passado no trabalho e o tempo consagrado a atividades pessoais, familiares e associativas».

O mesmo relatório identifica também os problemas da condução desse processo naquele país, com um quarto dos ativos a relatarem uma degradação das condições de trabalho pela intensificação dos ritmos e com empresas que reduziram recorreram à compressão de tempos acordados de pausas ou da transição entre turnos, intensificando o trabalho e aumentando o sofrimento profissional, para dissimular a redução do tempo de trabalho.

Há várias razões para que, em Portugal, se reduza o período normal de trabalho para as 35 horas nesta legislatura, garantindo que a essa redução não corresponde nenhuma redução de salário nem de condições de trabalho.

Do ponto de vista económico, trata-se de uma medida coerente com a lição dos últimos anos: é a recuperação de rendimentos e a melhoria das condições de trabalho que permite estimular a economia e promover o crescimento. É também uma questão de justiça relativa, alargando ao conjunto dos trabalhadores uma alteração que já foi concretizada na Administração Pública. Constitui, ainda, um passo na direção certa do ponto de vista da organização da sociedade, porque liberta mais tempo para viver. É, finalmente, uma medida essencial para combater o desemprego: um patamar de 6% de criação líquida de emprego pela redução do período normal de trabalho significaria a criação em Portugal de mais de 230 mil postos de trabalho.

Trata-se, em suma, de uma medida positiva para o emprego e o crescimento económico, capaz de contribuir para reduzir a penosidade do trabalho, distribuir de forma mais justa e equilibrada os ganhos de produtividade e para igualizar direitos entre setor público e setor privado de emprego, devendo a sua concretização estar associada não apenas à reorganização dos horários de trabalho, mas também a um compromisso para uma desintensificação dos ritmos de trabalho.

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 define as 35 horas de trabalho como limite máximo semanal dos períodos normais de trabalho, procedendo à alteração do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

#### Artigo 2.º

##### **Alteração ao Código do Trabalho**

São alterados os artigos 203.º, 210.º, 211.º e 224.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 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 73/2017, de 16 de agosto, pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 203.º  
(...)

- 1 – O período normal de trabalho não pode exceder as **7 horas** por dia e as **35 horas** por semana.
- 2 – .....
- 3 – .....
- 4 – .....
- 5 – .....

Artigo 210.º  
(...)

- 1 - .....
- a).....;
- b).....;

2 – Sempre que a entidade referida na alínea a) do número anterior prossiga atividade industrial, o período normal de trabalho é de **35 horas por semana**, na média do período de referência aplicável.

Artigo 211.º  
(...)

1 – Sem prejuízo do disposto nos artigos 203.º a 210.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a **42 horas**, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que não ultrapasse 12 meses ou, na falta deste, num período de referência de quatro meses, ou de seis meses nos casos previstos no n.º 2 do artigo 207.º.

- 2 – .....
- 3 – .....
- 4 – .....

Artigo 224.º  
(...)

1 – .....

2 – O período normal de trabalho diário de trabalhador noturno, não deve ser superior a **7 horas diárias**, em média semanal, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

- 3 – .....

4 – O trabalhador noturno não deve prestar mais de **7 horas** de trabalho num período de 24 horas em que efetua trabalho noturno, em qualquer das seguintes atividades, que implicam riscos especiais ou tensão física ou mental significativa:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....



- 5 – .....  
 6 – .....  
 a) .....;  
 b) .....  
 7 – .....»

### Artigo 3.º

#### **Salvaguarda de direitos**

Da diminuição do tempo de trabalho não pode resultar a redução de remuneração nem a perda de quaisquer direitos.

### Artigo 4.º

#### **Publicidade e dever de informação**

1 – As entidades empregadoras ficam obrigadas a, no prazo de 6 meses após a publicação da presente lei, definirem um plano de reorganização do tempo de trabalho e de contratação de efetivos de acordo com o disposto no presente diploma.

2 – Do plano previsto no número anterior fará parte integrante um novo mapa de horários de trabalho e uma calendarização do processo de recrutamento e seleção com vista a assegurar as contratações a efetuar em consequência da redução do tempo de trabalho.

3 – O plano referido nos n.ºs 1 e 2 deve ser remetida à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, à ACT e às estruturas representativas dos trabalhadores.

4 – Para efeitos do disposto no número anterior estabelece-se a meta de um mínimo de 6% de criação líquida de emprego em relação ao número de efetivos abrangidos pela redução do horário de trabalho.

5 – O novo mapa de horários de trabalho constante do n.º 2 deve ser afixado em local bem visível com a antecedência mínima de 7 dias relativamente ao início da sua aplicação.

6 – É aplicável ao disposto no n.º 2 do presente artigo o n.º 3 do artigo 212.º do Código do Trabalho relativo à consulta prévia da consulta da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

7 – Constitui contraordenação grave a falta de cumprimento do disposto no n.º 2 e no n.º 5.

### Artigo 5.º

#### **Entrada em vigor**

1 – O presente diploma entra em vigor 60 dias após a sua aprovação.

2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior as entidades empregadoras dispõem do período transitório de um ano para adaptarem a organização do tempo de trabalho, o recrutamento e seleção de trabalhadores e o início de funções dos trabalhadores admitidos na data de início da sua vigência com vista a dar cumprimento ao previsto no presente diploma.

Assembleia da República, 14 de novembro de 2019.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Isabel Pires — Pedro Filipe Soares — Jorge Costa — Mariana Mortágua — Sandra Cunha — Beatriz Gomes Dias — João Vasconcelos — Maria Manuel Rola — Joana Mortágua — José Manuel Pureza — Luís Monteiro — Moisés Ferreira — Alexandra Vieira — Fabíola Cardoso — Nelson Peralta — Ricardo Vicente — José Maria Cardoso — Catarina Martins.

**PROJETO DE RESOLUÇÃO N.º 53/XIV/1.<sup>a</sup>**  
**RECOMENDA AO GOVERNO QUE NÃO INTRODUZA UM SISTEMA DE INCENTIVOS À ASSIDUIDADE**  
**DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS**

**Exposição de motivos**

A Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública, Alexandra Leitão, anunciou que planeia retomar o sistema de incentivos à assiduidade dos funcionários públicos. Parece inconcebível recompensar o legal e elementar cumprimento do dever de assiduidade.

Com a justificação de que «temos uma taxa de absentismo muito elevada» na Administração Pública numa entrevista dada ao jornal Público, a Ministra procura, assim, implementar uma medida que não pode sequer ter suporte factual, visto que não há informação pública de qualidade sobre o tema. Helena Rodrigues, presidente do Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado (STE), disse ao jornal Expresso, que «não temos dados e era bom que os tivéssemos. Até para percebermos as causas».

Esta medida, a ser implementada, introduziria mais um elemento de discriminação entre os trabalhadores do setor público e os do setor privado, uma vez que os primeiros já dispõem de uma Remuneração Mensal Mínima superior, assim como de um horário semanal de trabalho reduzido, face aos segundos. A supracitada medida constitui, igualmente, mais um exemplo da constante falta de ambição revelada pelo Governo, que considera digno de recompensa o cumprimento de simples deveres emergentes das normais relações de trabalho.

Mais ainda, alguns representantes sindicais do setor público já se pronunciaram contra esta medida, por considerarem que esta promove uma ideia de que os trabalhadores do setor público são «malandros», e de que a assiduidade é excecional neste setor, o que não corresponde à realidade.

A assiduidade é um dos mais elementares deveres do trabalhador, previsto quer no Código do Trabalho na alínea *b*), do n.º 1 do artigo 128.º, quer na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas na alínea *i*), do n.º 2 do artigo 73.º, pelo que não se pode consentir que esta seja tratada como excecional e premiada, especialmente quando, no caso desta medida, esse prémio seria suportado pelos contribuintes.

Assim, tendo em consideração o acima exposto, ao abrigo da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento da Assembleia da República, o Deputado único abaixo assinado da Iniciativa Liberal apresenta o seguinte projeto de resolução:

**Resolução**

Ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, a Assembleia da República delibera recomendar ao Governo que:

Não introduza um sistema de incentivos à assiduidade dos funcionários públicos.

Palácio de São Bento, 13 de novembro de 2019.

O Deputado do IL, João Cotrim de Figueiredo.

---

**PROJETO DE RESOLUÇÃO N.º 54/XIV/1.<sup>a</sup>**  
**ABANDONO DO PROCESSO RELATIVO À CONSTRUÇÃO DO AEROPORTO NO MONTIJO E**  
**REALIZAÇÃO DE UMA AVALIAÇÃO AMBIENTAL ESTRATÉGICA PARA AFERIR DAS MELHORES**  
**OPÇÕES AO NÍVEL AEROPORTUÁRIO**

Em janeiro do ano corrente o Governo assinou com a Vinci um acordo que deixou o País perplexo, uma vez que estava a assumir um compromisso para a construção de um novo aeroporto no Montijo sem que, sequer, estivesse concluída a Avaliação de Impacte Ambiental (AIA), então em curso.

Resultava daqui a perceção clara de, entre outras questões, uma procura de influência em relação ao resultado da AIA e, portanto, um profundo desrespeito por este instrumento de política ambiental.

O referido acordo motivou a ação imediata do PEV, ao nível parlamentar, com o agendamento de um debate em Plenário da Assembleia da República, para pedir esclarecimentos urgentes sobre o que se estava a passar.

Foram, de resto, diversas as vezes em que o Grupo Parlamentar dos Verdes levantou a questão da intenção de construção de um aeroporto na Base Aérea n.º 6 (BA6) no Montijo. Numa das vezes, confrontando o Primeiro-Ministro (PM) com esta preocupação, a resposta que foi dada aos Verdes foi que se tratava da solução mais rápida e barata! Eis os critérios (de resto, questionáveis) que o PM considerou mais relevantes para orientar a decisão sobre um projeto desta dimensão e com impactos brutais. Ou seja, toda a vertente de segurança das populações e do território e de gestão de património natural único foi desvalorizada na ponderação da decisão do Governo.

Este processo conheceu devoluções e reentregas do estudo de impacte ambiental, e no final do passado mês de outubro a Agência Portuguesa do Ambiente (APA) emitiu a Declaração de Impacte Ambiental (DIA), num sentido favorável – condicionado. Em bom rigor, nada de que não se estivesse à espera, e que demonstrou a forma como os interesses económicos prevalecem, neste sistema, sobre os valores ambientais, sociais e de segurança das populações, o que, para o PEV, é absolutamente inadmissível.

A verdade é que o Governo fez uma opção clara de se aliar a uma multinacional, em vez de defender os interesses dos portugueses e das nossas riquezas naturais. O interesse público exigiria, contudo, que os critérios ambientais e de segurança das pessoas e do território estivessem em primeiro lugar.

Mais, há a referir que o PEV considera que, se este projeto de construção de um terminal aeroportuário na BA6 no Montijo, avançar, as medidas mitigadoras exigidas pela APA são completamente insuficientes para evitar danos profundos e, muitos deles, efetivamente irreversíveis.

O facto de a decisão da APA ter surgido, nos termos em que surgiu, não deve constituir um baixar de braços em relação à indignação perante o atentado que ali se procura cometer, antes deve, ela própria, ser motivo de exigência de um processo claro, transparente, isento e sério.

É, justamente, por isso que o PEV considera que não pode haver um processo, com as características acima referidas, que não seja sujeito à realização de uma Avaliação Ambiental Estratégica (AAE).

A AAE visa a identificação, descrição e avaliação dos eventuais efeitos significativos no ambiente resultantes de um plano ou programa, antes da sua aprovação e para produzir resultados que sirvam para ponderar a decisão final (artigo 2.º, do Decreto-Lei n.º 232/2007, de 15 de junho, alterado pelo Decreto-lei n.º 58/2011, de 4 de maio). Para o efeito, a AAE implica a avaliação e a ponderação de diversas alternativas e a justificação da razão de uma determinada escolha em detrimento de outras estudadas (artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 232/2007). É importante, entretanto, especificar que o Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, considera expressamente como programas setoriais (e, portanto, sujeitos obrigatoriamente a AAE) as decisões de localização relativas a grandes projetos com incidência territorial.

Neste sentido, uma qualquer decisão sobre a localização de um novo terminal aeroportuário deve ser sujeita a AAE, de modo a aferir dos impactos e das alternativas possíveis e razoáveis. De referir que uma AAE em nada conflitua com um processo de AIA, nem prejudica a sua realização, o mesmo é dizer que um não substitui o outro, antes se complementam.

O que não é aceitável é que o Governo passe por cima destes procedimentos fundamentais. Fundamentais, inclusivamente, para a credibilidade de uma decisão tomada. De resto, torna-se até imperioso

perguntar o que é que o Governo teme que pudesse resultar de uma AAE? O facto de se demonstrar claramente que a BA6 não é a melhor solução de entre várias possíveis? Efetivamente, não existe qualquer estudo em Portugal que, aferindo de várias alternativas, indique essa como a menos prejudicial ou a mais vantajosa. O único estudo que existe, já com vários anos, aponta, inclusivamente, uma outra solução como melhor do que a agora decidida pelo Governo e, em abono da verdade, escolhida pela ANA/Vinci, grupo económico que detém, diga-se, «coincidentemente», a concessão da exploração da Ponte Vasco da Gama.

O que o PEV reafirma é que a intransigência do Governo não se compatibiliza com uma lógica de desenvolvimento sustentável. Relembramos que o Governo chegou mesmo a afirmar que ou o aeroporto era no Montijo, ou não haveria aeroporto. Isto mesmo antes do processo de AIA concluído!

Os Verdes destacam alguns dos impactos monumentais que uma eventual construção de um terminal aeroportuário na BA6 no Montijo acarretaria, como sejam a sujeição das populações, sobretudo dos concelhos da Moita e do Barreiro, a níveis de ruído capazes de afetar significativamente a sua saúde e bem-estar; a destruição de *habitats* e de ecossistemas valiosos no estuário do Tejo; a afetação de zonas classificadas, seja ao nível da Reserva Natural, da Zona de Proteção Especial ou da Rede Natura 2000; a perda de avifauna e de outras espécies selvagens com um grande impacto ao nível da biodiversidade; a perda de património arqueológico, entre outras questões.

Para além disso, colocam-se questões de vulnerabilidade e risco muito relevantes, como sejam o impacto sobre objetivos traçados para a neutralidade carbónica; o défice de opções de mobilidade, que se traduzirá inevitavelmente em impactos significativos sobre o tráfego, sem que esse aspeto tenha sido estudado com rigor; o perigo de inundação de estruturas relevantes num aeroporto que pode vir a ser afetado por um dos efeitos mais conhecidos do fenómeno das alterações climáticas, que é a subida do nível dos mares, e que nos requer responsabilidades ao nível do processo de adaptação, bem como a não insistência em erros que acrescentam risco à vulnerabilidade existente; a inexistência de rigor e ponderação adequada em aspetos de segurança tão relevantes como o *bird strike* (ou colisão com aves), entre outros aspetos que poderiam aqui ser realçados.

Assim, o Partido Ecologista «Os Verdes», de modo responsável, apresenta o seguinte projeto de resolução:

Nos termos das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, a Assembleia da República delibera recomendar ao Governo que abandone o processo relativo à construção de um novo aeroporto na BA6 do Montijo e a realização de uma Avaliação Ambiental Estratégica que afira de diversas hipóteses de localização de respostas aeroportuárias, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 232/2007, de 15 de junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 58/2011, de 4 de maio.

Assembleia da República, 14 de novembro de 2019.

Os Deputados do PEV: José Luís Ferreira — Mariana Silva.

---

#### PROJETO DE RESOLUÇÃO N.º 55/XIV/1.<sup>a</sup>

### CONTRATAÇÃO DE MAIS PROFISSIONAIS PARA O SERVIÇO NACIONAL DE SAÚDE, DE ACORDO COM O ESTABELECIDO NA LEI PARA O REFORÇO DE AUTONOMIA DAS INSTITUIÇÕES E NA NOVA LEI DE BASES DA SAÚDE

Entre os anos de 2011 a 2015 registou-se uma perda significativa de profissionais no Serviço Nacional de Saúde. Segundo dados do Ministério da Saúde, se no final de 2010 existiam 124 387 profissionais nas entidades SPA e EPE, no final de 2015 este número tinha-se reduzido em mais de 4000 profissionais, para 119 998.

Nos anos subsequentes foi possível a contratação de mais profissionais para as várias categorias profissionais. No entanto, estas contratações ficaram abaixo das necessidades manifestadas pelas próprias instituições do Serviço Nacional de Saúde, tendo o Governo colocado entraves a essas contratações e limitações várias às instituições, nomeadamente através de um sistema de autorizações em cascata que lhes retirava qualquer autonomia e centralizava no Governo (com última palavra para o Ministério das Finanças) a decisão de contratar um profissional ou não.

Este sistema de retirada de autonomia e centralização total nas autorizações do Governo é irracional do ponto de vista de gestão e do ponto de vista de qualidade do serviço público. Com ele gasta-se mais dinheiro com horas extraordinárias, prestação de serviços, contratação de serviços externos e convenções quando se poderia – e deveria – utilizar esse dinheiro para contratar de, de forma definitiva, profissionais que aumentassem o mapa de pessoal das instituições. Com esse sistema de negação da autonomia das instituições perde-se em qualidade do serviço público de saúde porque há atos que não podem ser realizados, ainda que as instituições até tenham a capacidade instalada potencial para o fazer.

Para exemplificação do que aqui se disse, basta olhar para o Relatório Social do Ministério da Saúde e do SNS referente a 2018 (o mais recente) para vermos que nesse ano o SNS gastou mais de 260 milhões de euros com trabalho suplementar e cerca de 105 milhões de euros prestações de serviços e tarefeiros. Como facilmente se percebe, estas verbas poderiam ter contratado milhares de profissionais e poderiam até ter sido utilizadas para melhorar as carreiras e as condições de trabalho, promovendo assim a captação e fixação de profissionais para o SNS.

Como esta retirada de autonomia e excessiva centralização no Governo das decisões de contratar os profissionais necessários se provou irracional, o Bloco de Esquerda apresentou, por diversas vezes, iniciativas legislativas no sentido de garantir autonomia de contratação às instituições do SNS.

Finalmente, no final da legislatura passada conseguiu-se uma lei para o reforço da autonomia das entidades do Serviço Nacional de Saúde para contratação de recursos humanos. Esta Lei (n.º 87/2019, de 3 de setembro) é bem clara: «é reforçada a autonomia administrativa e financeira das entidades do Serviço Nacional de Saúde no que concerne a profissionais de saúde e de investimentos», sendo que «os Conselhos de Administração das entidades do SNS são dotados de autonomia para, após levantamento e demonstração efetiva da necessidade, contratar os recursos humanos necessários para assegurar a prestação de cuidados de saúde de qualidade e dentro dos Tempos Máximos de Resposta Garantidos». Nestes casos, as contratações não carecem de autorização, mas sim de mera ratificação, do Ministério da Saúde, sem que se necessite de autorização do Ministério das Finanças.

Para além desta Lei, também a nova Lei de Bases da Saúde, aprovada na anterior legislatura, aponta na sua base 22 para a autonomia de gestão ao dizer que «a organização interna dos estabelecimentos e serviços do SNS deve basear-se em modelos que privilegiam a autonomia de gestão, os níveis intermédios de responsabilidade e o trabalho de equipa».

Acontece que, paradoxalmente e contrariamente a tudo isto, o primeiro despacho do Secretário de Estado da Saúde do novo Governo vem limitar novamente a autonomia das instituições. Ao dizer que «as entidades não deverão aumentar o número de trabalhadores, face ao registado em 2019, a não ser em situações excecionais avaliadas e aprovadas, caso a caso, pela tutela», o Governo está a ignorar legislação produzida recentemente e está a tentar reproduzir um modelo de retirada de autonomia às instituições que já provou ser irracional.

Não deixa de ser de interessante observar que o sítio na *Internet* do SNS anunciou a lei sobre o reforço da autonomia como «Entidades do SNS podem contratar de acordo com as necessidades» (<https://www.sns.gov.pt/noticias/2019/09/03/autonomia-nos-recursos-humanos/>), mas agora, vem o Governo, com o primeiro despacho do Secretário de Estado da Saúde, acabar com esta possibilidade.

Sabendo a falta de profissionais que existe no SNS não se compreende esta posição do Governo que procura voltar atrás e ignorar decisões da Assembleia da República vertidas em lei. Há falta de médicos especialistas para assegurar o funcionamento pleno dos serviços de urgência, como se tem visto nas urgências obstétricas da região de Lisboa, na urgência pediátrica do Garcia de Orta ou no serviço de urgência do Santa Maria. Como pretende o Governo resolver o caso se proíbe a contratação de mais profissionais? Há tempos de espera intoleráveis para inúmeras consultas de especialidade, da oftalmologia à dermatologia. Como se pode resolver o problema limitando a contratação de profissionais? Há insuficiência de resposta do

SNS para a realização de meios complementares de diagnóstico. Como se resolverá o problema se não se podem contratar mais técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica? Há camas de internamento que não podem abrir por falta de enfermeiros ou cirurgias que são desmarcadas por falta de enfermeiro ou assistente operacional. Como pensa o Governo resolver esta situação ao limitar novamente a contratação de profissionais?

Com a presente iniciativa legislativa o Bloco de Esquerda quer evitar uma irracionalidade e pretende que sejam feitas mais contratações para o SNS, conforme as necessidades das instituições que são, no fundo, as necessidades dos utentes.

Cercear as instituições e limitar as contratações a fazer só pode levar a um caminho: gastar mais para se ter pior serviço. Gastar mais em horas extraordinárias e contratações externas para não se ter os profissionais que são necessários de forma permanente. Gastar mais em convenções porque não se consegue dar resposta atempada. Gastar mais em prestação de serviços quando esse dinheiro deveria ser colocado ao serviço da melhoria estrutural do SNS.

Assim, recomenda-se a revogação imediata do Despacho n.º 1/2019 do Secretário de Estado da Saúde e conformidade das práticas do Governo com a legislação em vigor, procedendo-se à identificação de necessidades nas instituições do SNS e à posterior contratação e adequação do mapa de pessoal a essas necessidades. Isto sim, garantirá melhor SNS e melhores serviços públicos de saúde.

Ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda propõe que a Assembleia da República recomende ao Governo que:

1. Revogue imediatamente o Despacho n.º 1/2019 do Secretário de Estado da Saúde que impede o aumento do número de trabalhadores nas instituições do SNS;
2. Instrua os Conselhos de Administração do SNS para, até ao dia 31 de dezembro de 2019, fazer o levantamento e demonstração efetiva da necessidade dos recursos humanos necessários para assegurar a prestação de cuidados de saúde de qualidade, após o qual poderão proceder à contratação dos profissionais em falta;
3. Respeite e promova a autonomia das instituições do SNS, ratificando as contratações que são consideradas necessárias e permitindo, sempre que for caso disso, o aumento do mapa de pessoal.

Assembleia da República, 14 de novembro de 2019.

As Deputadas e os Deputados do BE: Moisés Ferreira — Pedro Filipe Soares — Jorge Costa — Mariana Mortágua — Isabel Pires — José Moura Soeiro — Sandra Cunha — Beatriz Gomes Dias — João Vasconcelos — Maria Manuel Rola — Joana Mortágua — José Manuel Pureza — Luís Monteiro — Alexandra Vieira — Fabíola Cardoso — Nelson Peralta — Ricardo Vicente — José Maria Cardoso — Catarina Martins.

---

### **PROJETO DE RESOLUÇÃO N.º 56/XIV/1.ª**

#### **PUBLICAÇÃO DA PORTARIA PARA RECONHECIMENTO DE ESPECIALISTAS EM FÍSICA MÉDICA**

No ano passado foi publicado o Decreto-Lei n.º 108/2018, de 3 de dezembro, que estabelece o regime jurídico da proteção radiológica. Para além do estabelecimento desse regime jurídico, define-se o papel do especialista em física médica, assim como as suas responsabilidades e contribuições.

A física médica é o uso dos conhecimentos da física em medicina e a sua aplicação mais comum é em imagens médicas e em radioterapia. Contudo, um físico médico pode trabalhar também em outras áreas da saúde sendo amplo o seu campo de atuação uma vez que aplica os fundamentos físicos de múltiplas técnicas terapêuticas, proporcionando bases e compreensão para tecnologias médicas modernas estabelecendo critérios de utilização dos agentes físicos na área de saúde.

O artigo 160.º do decreto-lei referido é bastante claro nesta matéria. Define que o especialista em física médica é responsável pela dosimetria, incluindo as medições físicas para a avaliação da dose administrada ao paciente e a outros indivíduos sujeitos a exposição médica, presta aconselhamento sobre o equipamento radiológico médico e contribui, em especial, para a otimização da proteção contra radiações de pacientes e outros indivíduos sujeitos a exposição médica.

Define ainda que compete ao especialista de física médica a aplicação e utilização dos níveis de referência de diagnóstico; a definição e aplicação da garantia da qualidade do equipamento radiológico médico; os testes de aceitação do equipamento radiológico médico; a elaboração de especificações técnicas aplicáveis ao equipamento radiológico médico e à conceção das instalações; a monitorização das instalações radiológicas médicas; a análise dos eventos que envolvam ou possam envolver exposições médicas acidentais ou exposições médicas que não decorrem como planeado; a seleção do equipamento necessário para executar medições de proteção contra radiações e a formação dos profissionais habilitados e outro pessoal quanto aos aspetos relevantes da proteção contra radiações.

Recorrendo de novo ao Decreto-Lei n.º 108/2018, de 3 de dezembro, em concreto ao seu artigo 161.º, lê-se:

«1 – A Administração Central do Sistema de Saúde, IP (ACSS, IP), é a entidade competente para o reconhecimento dos especialistas em física médica, nos termos a aprovar por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da saúde, da área governativa da autoridade competente, do ensino superior, do trabalho e da Administração Pública, sob proposta da ACSS, IP.

2 – O reconhecimento é válido por um período de cinco anos, renovável.

3 – A portaria referida no n.º 1 inclui, nomeadamente o programa de formação alinhado com as orientações europeias aplicáveis, bem como o montante das taxas referentes ao processo de reconhecimento».

O que aqui está estipulado é que o reconhecimento do especialista em física médica é feita pela Administração Central do Sistema de Saúde (ACSS) e depende de uma portaria que ainda não foi publicada. Sem essa portaria, não há reconhecimento do especialista em física médica, o que é uma contradição com a importância que é reconhecida a estes profissionais.

É urgente publicar a portaria para o reconhecimento dos especialistas em física médica. É isso que o Bloco de Esquerda pretende com a presente iniciativa legislativa.

Ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda propõe que a Assembleia da República recomende ao Governo que:

Proceda à publicação da portaria para o reconhecimento dos especialistas em física médica, de acordo com o disposto no artigo 161.º do Decreto-Lei n.º 108/2018.

Assembleia da República, 14 de novembro de 2019.

As Deputadas e os Deputados do BE: Moisés Ferreira — Pedro Filipe Soares — Jorge Costa — Mariana Mortágua — Isabel Pires — José Moura Soeiro — Sandra Cunha — Beatriz Gomes Dias — João Vasconcelos — Maria Manuel Rola — Joana Mortágua — José Manuel Pureza — Luís Monteiro — Alexandra Vieira — Fabíola Cardoso — Nelson Peralta — Ricardo Vicente — José Maria Cardoso — Catarina Martins.

DIVISÃO DE REDAÇÃO.