



DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de Lei (n.ºs 1169, 1175, 1185, 1186, 1193, 1194 e 1197/XIII/4.ª):

N.º 1169/XIII/4.ª (PAN) — Altera o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, equiparando os dois regimes em matéria de faltas justificadas ao trabalho.

N.º 1175/XIII/4.ª (BE) — Regula as relações laborais existentes na advocacia.

N.º 1185/XIII/4.ª (BE) — Consagra o direito ao pagamento de subsídio de alimentação a todos/as trabalhadores/as, em valor mínimo equiparado à Administração Pública.

N.º 1186/XIII/4.ª (BE) — Aprofunda o regime jurídico para combater o assédio no local de trabalho, repartindo o ónus da prova e conferindo força executiva às decisões condenatórias da autoridade para as condições do trabalho.

N.º 1193/XIII/4.ª (PCP) — Fixa o regime de atribuição e os montantes dos acréscimos em suplementos e outras

compensações que se fundamentem na prestação de trabalho em condições de risco, penosidade e insalubridade (décima primeira alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas).

N.º 1194/XIII/4.ª (PCP) — Fixa os critérios de atribuição das compensações em acréscimo aos suplementos remuneratórios que se fundamentem na prestação de trabalho em condições de risco, penosidade e insalubridade (décima primeira alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas).

N.º 1197/XIII/4.ª (BE) — Majoração do subsídio de doença atribuído a doentes graves, crónicos ou oncológicos e reforço da proteção laboral dos trabalhadores oncológicos, nomeadamente no acesso ao emprego e em matéria de tempo de trabalho (quinta alteração do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, e décima quarta alteração ao Código do Trabalho).

**ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPECTIVAS COMISSÕES
COORDENADORAS, ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E ASSOCIAÇÕES DE
EMPREGADORES**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea d), e 56.º, n.º 2, alínea a), da Constituição, do artigo 16.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho) e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, avisam-se estas entidades de que se encontram para apreciação, de 30 de abril a 30 de maio de 2019, os diplomas seguintes:

Projetos de Lei n.ºs 1169/XIII/4.^a (PAN) — *Altera o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, equiparando os dois regimes em matéria de faltas justificadas ao trabalho, 1175/XIII/4.^a (BE)* — *Regula as relações laborais existentes na advocacia, 1185/XIII/4.^a (BE)* — *Consagra o direito ao pagamento de subsídio de alimentação a todos/as trabalhadores/as, em valor mínimo equiparado à Administração Pública, 1186/XIII/4.^a (BE)* — *Aprofunda o regime jurídico para combater o assédio no local de trabalho, repartindo o ónus da prova e conferindo força executiva às decisões condenatórias da autoridade para as condições do trabalho, 1193/XIII/4.^a (PCP)* — *Fixa o regime de atribuição e os montantes dos acréscimos em suplementos e outras compensações que se fundamentem na prestação de trabalho em condições de risco, penosidade e insalubridade (décima primeira alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas), 1194/XIII/4.^a (PCP)* — *Fixa os critérios de atribuição das compensações em acréscimo aos suplementos remuneratórios que se fundamentem na prestação de trabalho em condições de risco, penosidade e insalubridade (décima primeira alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas), e 1197/XIII/4.^a (BE)* — *Majoração do subsídio de doença atribuído a doentes graves, crónicos ou oncológicos e reforço da proteção laboral dos trabalhadores oncológicos, nomeadamente no acesso ao emprego e em matéria de tempo de trabalho (quinta alteração do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, e décima quarta alteração ao Código do Trabalho).*

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: 10ctss@ar.parlamento.pt; ou em carta, dirigida à **Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social**, Assembleia da República, Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa.

Dentro do mesmo prazo, as comissões de trabalhadores ou as comissões coordenadoras, as associações sindicais e associações de empregadores poderão solicitar audiências à **Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social**, devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

PROJETO DE LEI N.º 1169/XIII/4.ª**ALTERA O CÓDIGO DO TRABALHO E A LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, EQUIPARANDO OS DOIS REGIMES EM MATÉRIA DE FALTAS JUSTIFICADAS AO TRABALHO****Exposição de motivos**

O regime de faltas ao trabalho constante do Código do Trabalho (doravante, CT) e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante, LTFP) apesar de ser similar, apresenta diferenças que não podemos ignorar.

De facto, o n.º 2 do artigo 134.º da LTFP, referente a faltas justificadas, elenca 5 faltas específicas da LTFP que não têm paralelo no CT, a saber:

- i) Tratamento ambulatorio, consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho;
- ii) Isolamento profilático;
- iii) Doação de sangue e socorrismo;
- iv) Submissão a métodos de seleção em procedimento concursal;
- v) As dadas por conta do período de férias.

Compreendendo que existem diferenças relacionadas com a natureza do trabalho prestado, que podem justificar um tratamento diferenciado em determinadas situações, a verdade é que, em muitos casos, tal não seria necessário, sendo o tratamento diferenciado opção do legislador, como acontece, na nossa opinião, nas disparidades verificadas ao nível do regime das faltas ao trabalho.

No nosso entendimento, nada justifica que as faltas justificadas previstas nas alíneas *i*), *j*) e *k*) do n.º 2 do artigo 134.º da LTFP não sejam aplicadas também aos trabalhadores do sector privado.

A título de exemplo, nos termos da alínea *d*) do n.º 2 do artigo 249.º do CT, considera-se justificada a falta «motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal», existindo uma norma com igual redação na alínea *d*) do n.º 2 do artigo 134.º da LTFP. Contudo, a LTFP permite que se considere justificada a falta motivada «pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário», conforme disposto na alínea *i*) do n.º 2 do artigo 134.º, não existindo norma com igual teor no CT. Ou seja, se um trabalhador abrangido pela LTFP se deslocar a consulta médica, seja para aconselhamento, observação, diagnóstico, prescrição, intervenção ou prática de qualquer outro ato médico, vê a sua falta ao trabalho justificada. Pelo contrário, os trabalhadores do sector privado, caso pretendem ir a consulta médica, não relacionada com doença da qual padeçam, apenas poderão fazê-lo fora do seu horário de trabalho, o que pode não ser possível, ou em período de férias.

Conhecendo a importância da aposta na prevenção das doenças e na promoção da saúde e da qualidade de vida das pessoas, deve ser fomentado o acesso à medicina preventiva. Sabendo que a grande maioria das doenças possui um melhor prognóstico quando detetada precocemente, então a ida a consultas médicas de rotina têm enorme importância, permitindo a deteção precoce e prevenção de doenças ou lesões e, conseqüentemente, a realização de tratamentos mais eficazes. Assim, não se compreende qual o motivo que justifica que o acesso a tratamentos, consultas médicas e exames complementares de diagnóstico não constitui falta justificada para os trabalhadores abrangidos pelo CT, mas apenas para os abrangidos pela LTFP.

Em relação à ausência por isolamento profilático, esta só se considera justificada no caso dos vínculos regulados pela LTFP. Ora, o isolamento profilático constitui uma medida de proteção determinada pela autoridade sanitária competente com fundamento na necessidade de prevenir ou evitar a propagação de uma doença do foro infectocontagioso. Atendendo que estão em causa situações graves suscetíveis de colocar em causa a saúde pública, consideramos que os trabalhadores com vínculos regulados pelo CT deveriam estar abrangidos por este regime.

Mais, as faltas por doação de sangue e socorrismo também não se consideram justificadas nos termos do CT.

A Lei n.º 37/2012, de 27 de agosto, que regula o estatuto do dador de sangue, no seu artigo 7.º estabelece que «O dador está autorizado a ausentar-se da sua atividade profissional pelo tempo necessário à dádiva de sangue», não distinguindo entre trabalhadores do sector público e privado. Contudo, a LTFP atribui a esta ausência a qualificação de falta justificada ao contrário do CT, que nada diz sobre esta matéria.

Relativamente ao socorrismo, vejamos por exemplo o Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de Junho, que define o regime jurídico aplicável aos bombeiros portugueses no território continental, que determina, no seu artigo 26.º, que «os bombeiros voluntários dos quadros de comando e ativo podem faltar ao trabalho para o cumprimento de missões atribuídas aos corpos de bombeiros a que pertençam, incluindo a frequência de ações de formação, sem perda de remuneração ou quaisquer outros direitos e regalias, desde que o número de faltas não exceda, em média, três dias por mês», não distinguindo entre trabalhador com vínculo público ou sujeito exclusivamente ao CT. Contudo, o legislador decidiu criar um regime excecional de dispensa de serviço que abrange apenas os trabalhadores da administração direta e indireta do Estado, previsto no artigo 26.º do referido diploma, e permitiu na LTFP as faltas por socorrismo, que poderão incluir o trabalhador que seja bombeiro voluntário e cuja presença é reclamada para combater um incêndio, como o trabalhador que na deslocação para o serviço presencia um acidente e tem o dever legal de prestar auxílio a quem esteja ferido. Assim, consideramos que tanto quanto às doações de sangue como às faltas por socorrismo, o regime da LTFP e do CT deveria ser equiparado.

Por último, apesar do legislador ter permitido na LTFP as ausências por isolamento profilático e as dadas por socorrismo, este não definiu estes conceitos, não se encontrando no Código do Trabalho qualquer apoio nesta matéria por ali não se prever esta espécie de faltas.¹ Assim, propomos uma alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, no sentido de prever expressamente o que se entende por falta por isolamento profilático e falta por socorrismo.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, o Deputado do PAN apresenta o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, equiparando o regime de faltas ao trabalho constante dos dois diplomas.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

O artigo 249.º do 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, e 14/2018, de 19 de março, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 249.º

[...]

- 1 –
- 2 – São consideradas faltas justificadas:
- a);
- b);
- c)

¹ Cfr. «Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas» de Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar, 1.º Volume, Artigos 1.º a 240.º, Coimbra Editora, págs. 426 e seguintes.

- d)
- e)
- f)
- g)
- h)

i) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realizaco de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;

- j) As motivadas por isolamento profilático;
- k) As dadas para doação de sangue e socorrismo;
- l) [Anterior alínea i)];
- m) [Anterior alínea j)].

3 – O disposto na alínea i) do número anterior  extensivo  assistência ao cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adotando, adotados e enteados, menores ou deficientes, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer.

4 – Para efeitos do disposto na alínea j) do n. 2 do presente artigo, entende-se por isolamento profilático, a medida de proteção determinada por autoridade sanitária competente com fundamento na necessidade de prevenir ou evitar a propagação de uma doena do foro infectocontagioso.

5 – Para efeitos do disposto na alínea k) do n. 2 do presente artigo, consideram-se faltas por socorrismo, as ausências ao trabalho que sejam determinadas pela necessidade de salvar, ou ajudar a salvar, alguém de doena aguda ou de grave perigo para a sua integridade, desde que sobre o trabalhador impenda o dever legal ou regulamentar de prestar esse auxílio.

6 – [Anterior n. 3].»

Artigo 3.

Alteraco  Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

O artigo 134.é da Lei geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.é 35/2014, de 20 de junho, alterada pelas Leis n.às 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, e 71/2018, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.é 6/2019, de 14 de janeiro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 134.é
[...]

- 1 –
- 2 –
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- k)
- l)
- m)
- n)

- 3 –
 4 –
 a);
 b);
 c)
 5 –

6 – Para efeitos do disposto na alínea j) do n.º 2 do presente artigo, entende-se por isolamento profilático, a medida de proteção determinada por autoridade sanitária competente com fundamento na necessidade de prevenir ou evitar a propagação de uma doença do foro infectocontagioso.

7 – Para efeitos do disposto na alínea k) do n.º 2 do presente artigo, consideram-se faltas por socorrismo, as ausências ao trabalho que sejam determinadas pela necessidade de salvar, ou ajudar a salvar, alguém de doença aguda ou de grave perigo para a sua integridade, desde que sobre o trabalhador impenda o dever legal ou regulamentar de prestar esse auxílio.

8 – [Anterior n.º 6].»

Artigo 4.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no prazo de 30 dias contados da data da sua publicação.

Assembleia da República, 14 de março de 2019.

O Deputado do PAN, André Silva.

PROJETO DE LEI N.º 1175/XIII/4.^a

REGULA AS RELAÇÕES LABORAIS EXISTENTES NA ADVOCACIA

Exposição de motivos

O modo de desempenho da advocacia apresenta hoje traços de mudança face ao modelo tradicional. À antiga prática individual ou no âmbito de pequenas sociedades de advogados, têm vindo a crescer, sobretudo nos principais centros urbanos, grandes sociedades que empregam centenas de advogados e advogados-estagiários.

É indesmentível que a multiplicação destas sociedades de advogados e desta forma de exercício da advocacia tem criado um novo foco de precariedade, designadamente sob a forma de falsos recibos verdes. Tal prática foi já objeto de sentenças e acórdãos (como por exemplo o Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, de 22-10-2003, relativo ao Processo n.º 4811/2003-4) estando igualmente abrangida pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, que visou materializar a existência de verdadeiras relações laborais também no exercício da advocacia. É, pois, claro que, enquanto não se criar um enquadramento jurídico adequado, a prática de falsos recibos verdes na advocacia permanecerá incólume, alimentada por uma argumentação de senso comum como a que isso se deve ao excesso de oferta de advogados.

O verdadeiro interesse público, que é o combate à precariedade, também não pode ceder perante o falso argumento de que o princípio da independência técnica – a que os advogados estão estatutariamente sujeitos – impede a existência de contratos de trabalho. Por três razões essenciais: por um lado, porque o próprio Estatuto da Ordem dos Advogados permite a existência de contratos de trabalho; por outro, porque o Código do Trabalho, no seu artigo 116.º, afirma a compatibilidade entre a subordinação jurídica e a autonomia técnica do

trabalhador; e, por último, porque estes contratos de trabalho já existem de facto, apesar de não serem reconhecidos enquanto tal.

A precariedade na advocacia existe, retira direitos aos advogados precários, potencia práticas abusivas por parte de quem emprega e é uma situação de ilegalidade que é imperioso corrigir. São cada vez mais frequentes os casos de advogados que exercem a sua profissão para a mesma entidade empregadora, com um rendimento fixo, sujeitos a horários de trabalho, ao cumprimento de Códigos de Conduta, estando inseridos na estrutura organizativa da sociedade, respeitando tudo o que a entidade empregadora exige, mas que, apesar de tudo isto, nunca veem formalizada em contrato a natureza laboral da sua prestação. Numa palavra: têm todos os deveres de um trabalhador, mas nenhum direito. É totalmente desajustado erigir algo tão vago como «uma relação especial de confiança» a cimento de uma relação laboral.

Também na hora da cessação da relação laboral destes advogados, não existe nenhum direito. Despedimentos absolutamente injustificados surgem ao sabor de uma simples mudança de humor, sendo que, na hora de um advogado escolher abandonar o seu local de trabalho, se apela ao seu brio profissional para o obrigar a «dar tempo à casa». Admitir que nestas relações seja possível despedir abusivamente e sem justa indemnização é algo que não se compagina com um mínimo de dignidade e que contraria a própria ordem constitucional.

Outro exemplo deste flagelo é a total ausência de direitos relacionados com a parentalidade, havendo centenas de relatos de advogadas que são obrigadas a regressar ao trabalho logo após o parto e se veem obrigadas a ir com os filhos para o trabalho para assegurar diligências e prazos. A advocacia esqueceu os direitos de quem acabou de ter um filho e é essencial que estes direitos sejam plenamente reconhecidos.

É, pois, urgente criar um quadro que regule estas relações laborais e que não esqueça a natureza especial das mesmas.

Justamente como acontece em muitos domínios de atividade, o combate à precariedade não se faz legalizando-a ou fingindo que não é de precariedade que se trata. Na verdade, não é possível erradicar a precariedade da advocacia sem reconhecer a existência de contratos de trabalho. O legislador não pode fugir a esse desafio essencial, sob pena de estar a fugir ao próprio Estado de Direito Democrático.

Para o Bloco de Esquerda, é indispensável fazer esse combate também no plano legislativo, dando o enquadramento jurídico correto às relações que existem no exercício da advocacia. Trata-se, portanto, de tratar as coisas como elas são, dando-lhes o nome que deve ter: contrato de trabalho.

Partindo deste pressuposto, o projeto de lei que agora se apresenta garante que as relações laborais no âmbito da advocacia são desenvolvidas dentro da legalidade, através de um contrato de trabalho reduzido a escrito, aplicando-se o Código do Trabalho ao início, ao conteúdo e à cessação dessas relações laborais.

Tal é a única solução justa, já que mal se compreenderia que verdadeiras relações laborais fossem remetidas para outro enquadramento legal.

Prevê-se também um prazo para que este projeto de lei não abranja apenas as relações que se formarão no futuro, mas também as já existentes.

Também os advogados-estagiários são abrangidos por este projeto de lei. Considerar que a condição de estagiário retira direitos para lá do que cabe no quadro da condição específica do estágio é algo inaceitável, para mais numa profissão onde existem milhares de estagiários a trabalhar a título gratuito, já que é a única forma de acederem à profissão desejada, ou não se tratasse de um estágio obrigatório de acesso à profissão.

Nos casos em que haja um exercício da profissão em regime dependente e exclusivo, estabelece-se que o empregador é responsável pelo pagamento das contribuições para a Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores, deixando-se, no entanto, margem para as partes encontrarem outro regime nos casos em que o trabalhador não preste os seus serviços em regime de exclusividade.

O enquadramento do exercício dependente da profissão de advogado pelas normas adequadas do Direito do Trabalho não pode significar que se ignorem as especificidades desta profissão. Nesse sentido, o presente projeto de lei elenca uma série de deveres especiais dos advogados, exigidos pela especial natureza da prática da advocacia.

Em conclusão, trata-se de regular devidamente um modo de desempenho da advocacia cada vez mais frequente, contribuindo para que a luta contra a precariedade seja também efetiva no seio da advocacia.

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 estabelece o regime jurídico aplicável aos/às advogados/as que exercem a sua atividade profissional para uma entidade empregadora de forma dependente.

Artigo 2.º**Âmbito e natureza**

1 – Podem ser sujeitos desta relação, enquanto entidades empregadoras, designadamente as seguintes:

- a) Sociedades de advogados;
- b) Titulares de escritórios de advogados, singulares ou coletivos;
- c) Advogados/as em prática individual;
- d) Empresas.

2 – O regime previsto na presente lei tem natureza imperativa, sem prejuízo de condições mais favoráveis que possam resultar do contrato individual.

3 – A presente lei é aplicável aos/às advogados/as estagiários/as, com as necessárias adaptações.

Artigo 3.º**Regime subsidiário**

Em tudo o que não estiver previsto na presente lei, aplica-se o regime previsto no Código do Trabalho relativamente ao contrato de trabalho.

Artigo 4.º**Condições gerais do exercício da atividade**

A atividade dos/as advogados/as abrangidos/as pela presente lei, e regulada nos termos dos artigos anteriores, deve conformar-se com as normas e os princípios deontológicos que regulam o exercício da advocacia e que constam, designadamente, do Estatuto da Ordem dos Advogados, aí se incluindo as que respeitam à autonomia e independência técnicas.

Artigo 5.º**Deveres especiais**

Os/as advogados/as cujo exercício da atividade se faça ao abrigo do regime jurídico constante da presente lei encontram-se sujeitos aos seguintes deveres especiais:

- a) Dever de confidencialidade respeitante a assuntos profissionais ou internos da entidade empregadora em que se integram, incluindo em matéria de organização e clientela;
- b) Dever de colaboração diligente e de boa-fé, de acordo com as orientações dos órgãos da entidade empregadora em que se integram.

Artigo 6.º**Direitos especiais**

Os/as advogados/as cujo exercício da atividade se faça ao abrigo do regime jurídico constante da presente lei são sujeitos dos seguintes direitos especiais:

- a) Direito à formação contínua necessária à manutenção de um nível adequado de capacitação técnica e profissional no exercício da profissão, nos termos definidos na presente lei;

b) Direito de recusar a sua colaboração e solicitar oportunamente a sua substituição em casos específicos, designadamente por motivos éticos ou deontológicos devidamente fundamentados.

Artigo 7.º

Contrato de trabalho

1 – O contrato de trabalho poderá assumir qualquer das modalidades previstas no Código do Trabalho, verificados que sejam os respetivos pressupostos de admissibilidade.

2 – O contrato de trabalho deve ser reduzido a escrito e uma cópia deve ser remetida ao Conselho Geral da Ordem dos Advogados.

3 – O contrato de trabalho deve conter, no mínimo, a seguinte informação:

- a) Identificação das partes e respetivas assinaturas;
- b) Objeto e modalidade do contrato;
- c) Atividade do trabalhador e data de início e de fim do contrato, caso se aplique;
- d) Local de trabalho;
- e) Duração do contrato e do período experimental, caso se aplique;
- f) Horário de trabalho, férias e descanso;
- g) Retribuição fixa e retribuição variável, caso se aplique.

4 – A forma escrita é exigida apenas para prova das declarações negociais, não gerando a sua falta a nulidade do contrato.

Artigo 8.º

Progressão

1 – A entidade empregadora deve manter informado/a os/as advogados/as, desde o momento da sua admissão, das normas ou princípios relevantes e em vigor em matéria de progressão na estrutura em que se integra.

2 – A entidade empregadora deve, ouvido/a o/a advogado/a interessados, aprovar o respetivo plano de carreira, nos termos estabelecidos no Estatuto da Ordem dos Advogados, devendo os critérios de progressão constantes do plano de carreira conter elementos de apreciação quantitativos e qualitativos, com respeito pelo princípio da não discriminação.

Artigo 9.º

Formação

1 – Para o efeito do disposto na alínea a) do artigo 6.º, as entidades empregadoras devem estabelecer um plano de formação dos/as advogados/as que as integram, devendo estes/as ser ouvidos/as na sua formulação e das subsequentes atualizações.

2 – O plano de formação deve ser elaborado e alterado em função da evolução legislativa, jurisprudencial, doutrinal e da prática forense, de forma a proporcionar ao/à advogado/a uma permanente atualização enquanto profissional.

3 – As partes podem acordar por escrito que, no caso de denúncia do contrato por iniciativa do advogado dentro de um prazo inferior a três anos contados a partir do termo da ação de formação, este tenha de devolver à entidade empregadora as importâncias despendidas na mesma.

Artigo 10.º

Local de trabalho

1 – O advogado deve realizar a sua prestação profissional no local contratualmente definido.

2 – É admitido que, por estipulação das partes, o local de trabalho coincida com o domicílio pessoal do advogado.

Artigo 11.º

Tempo de trabalho

1 – Considera-se tempo de trabalho do/a advogado/a o período de prestação efetiva da atividade no escritório ou em juízo, bem como todo o tempo em que o/a advogado/a está adstrito à realização da sua prestação, em reuniões com clientes ou membros da entidade empregadora, pesquisa, estudo, ou em outros eventos relevantes organizados ou promovidos pela entidade empregadora.

2 – Integram ainda o tempo de trabalho as interrupções e os intervalos previstos como tal no Código do Trabalho.

Artigo 12.º

Férias

1 – O período de férias deve ser objeto de acordo entre o advogado e a entidade empregadora em que ele se integra, a concluir até 31 de março de cada ano.

2 – O gozo de férias não prejudica a obrigação de realizar diligências e tarefas inadiáveis ou improrrogáveis, devendo esta exigência ser compensada em data posterior acordada entre as partes.

Artigo 13.º

Faltas e licenças

1 – Ao regime de faltas e licenças é aplicável o disposto no Código do Trabalho, com as necessárias adaptações.

2 – As partes podem acordar no contrato uma retribuição complementar dos subsídios garantidos ao advogado pela Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores.

Artigo 14.º

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

1 – Pela atividade desenvolvida pelo advogado ser-lhe-á paga uma retribuição mensal fixa, cujo montante deverá ser acordado pelas partes.

2 – Pode ser atribuída ao advogado, cumulativamente com a retribuição fixa, uma retribuição adicional, nos termos que vierem a ser definidos no respetivo contrato.

3 – Serão pagas ao advogado todas as despesas realizadas no exercício da atividade profissional, relativas, nomeadamente, a deslocações, estadias, custas, emolumentos e demais dispêndios.

Artigo 15.º

Contribuições para a Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores

1 – As entidades empregadoras são responsáveis pelo pagamento das contribuições dos advogados, com quem celebrarem contratos de trabalho, para a Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores.

2 – Nos casos em que o/a advogado/a não exerça a sua atividade dependente a título exclusivo, as partes podem livremente estabelecer quem fica responsável pelo pagamento das contribuições para a Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores.

Artigo 16.º

Cessação do contrato

1 – O contrato entre a entidade empregadora e o/a advogado/a pode cessar por qualquer das formas estabelecidas no Código do Trabalho.

2 – A cessação do contrato pela entidade empregadora confere ao advogado os direitos estabelecidos no Código do Trabalho.

Artigo 17.º
Fiscalização

Cabe ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a fiscalização da aplicação da presente lei.

Artigo 18.º
Norma transitória

1 – O presente diploma aplica-se às situações por ele abrangidas pré-existentes à data da sua entrada em vigor, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 – As entidades empregadoras devem dar cumprimento ao regime estabelecido neste diploma no prazo de seis meses a contar da sua entrada em vigor.

Artigo 19.º
Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, 19 de março de 2019.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Manuel Pureza — Pedro Filipe Soares — Jorge Costa — Mariana Mortágua — Pedro Soares — Isabel Pires — José Moura Soeiro — Heitor de Sousa — Sandra Cunha — João Vasconcelos — Maria Manuel Rola — Fernando Manuel Barbosa — Jorge Falcato Simões — Carlos Matias — Joana Mortágua — Luís Monteiro — Moisés Ferreira — Ernesto Ferraz — Catarina Martins.

PROJETO DE LEI N.º 1185/XIII/4.ª

CONSAGRA O DIREITO AO PAGAMENTO DE SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO A TODOS/AS TRABALHADORES/AS, EM VALOR MÍNIMO EQUIPARADO À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Exposição de motivos

O subsídio de refeição existe desde 1977. Com efeito, o Decreto-Lei n.º 305/77, de 29 de julho, instituiu a «atribuição de um subsídio de refeição uniforme a todos os funcionários e agentes da Administração Pública, desde que exercessem funções a tempo completo». Segundo os seus autores, o objetivo deste decreto era pôr termo às desigualdades detetadas resultantes da concessão discricionária e diversificada de esquemas de subvenção de refeições e de alimentação em espécie que então vigorava nos serviços tutelados pelo Estado. Assim, o subsídio de refeição passou a ser um benefício aplicável a todos os funcionários e agentes da Administração Pública uniformemente, desde que fossem trabalhadores a tempo inteiro, pondo-se assim termo à modalidade das senhas de almoço.

Em 1984, o Decreto-Lei n.º 57-B/84 procedeu à revisão do regime do subsídio de refeição, «atribuindo-lhe a natureza de benefício social a conceder como comparticipação nas despesas resultantes de uma refeição tomada fora da residência habitual, nos dias de prestação efetiva de trabalho» Com este novo enquadramento legislativo, definiu-se que o subsídio de alimentação era atribuído por dias de trabalho efetivo e salvaguardou-se o direito a este subsídio por parte de pessoal com horário especial, uniformizando-se, ao mesmo tempo, o

valor das refeições nas cantinas e refeitórios, fazendo com que estes fossem iguais aos do subsídio de alimentação fixado por portaria governamental.

No período da austeridade, o subsídio de alimentação para os trabalhadores da Administração Pública esteve congelado. Mas, mais recentemente, o seu valor foi atualizado, tendo-se fixado, em 2018, em 4,77€, valor que deve servir também de referência para os trabalhadores do setor privado.

É preciso salientar que o subsídio de alimentação não é um direito universal, consagrado na lei para todos os trabalhadores de forma imperativa. Na maior parte dos casos, salvo as situações em que os instrumentos de regulamentação coletiva disponham em sentido mais favorável, ele é pago por referência a cada dia de trabalho efetivamente trabalhado (exclui férias e faltas), mas esse pagamento só acontece se este direito estiver previsto no Contrato Individual de Trabalho ou no Contrato Coletivo de Trabalho. Ou seja, há muitos trabalhadores a quem ele não se aplica.

Há também, no que ao subsídio de alimentação diz respeito, uma desigualdade entre trabalhadores, na medida em que, não sendo um direito resultante da lei geral, também não há um patamar mínimo para o seu valor no sector privado. Além da situação dos trabalhadores que pura e simplesmente não o recebem, há também casos em que o subsídio de alimentação tem valores irrisórios, que não permitem, objetivamente, participar as despesas resultantes de uma refeição tomada fora da residência habitual, porque estão muito aquém do custo de uma refeição, mesmo nas cantinas. No setor das limpezas, por exemplo, que abrange mais de 35 mil trabalhadoras, o subsídio de alimentação é 1,8€. Nas empresas do setor privado de transportes, é cerca de 2,5€. Mas estes não são casos únicos.

É certo que, em algumas empresas (nomeadamente do setor empresarial do Estado) o valor do subsídio de alimentação é superior. Por exemplo, na Carris e no Metro ronda os 10 euros, tendo a subida do valor deste subsídio constituído uma forma de compensar os congelamentos salariais que se mantiveram durante anos.

A questão, contudo, é esta: faz sentido haver uma tal disparidade no valor do subsídio de refeição, e até casos em que os patrões se recusam a pagar o subsídio de alimentação aos trabalhadores? Não deveria a lei determinar que o subsídio de alimentação é um direito universal de quem trabalha e que o valor fixado para a Administração Pública é tomado como o patamar mínimo de referência para o conjunto dos trabalhadores, independentemente dos seus sectores, e sem prejuízo das melhorias que possam ser introduzidas em sede de negociação coletiva?

É preciso dizer que não seria inédito aprovar uma lei que generaliza um direito que muita contratação coletiva já prevê. Em 1996, aprovou-se o Decreto-Lei n.º 88/96 que «Institui o subsídio de Natal para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem». Ou seja, só a partir de 1996 o subsídio de Natal, que constava já de vários instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, passou a ser um direito universal, facto que aconteceu durante um Governo de António Guterres. Por que não haveria de suceder o mesmo com o subsídio de alimentação?

É certo que, no campo laboral, há muitas outras medidas estruturantes que importa garantir, desde o fim da caducidade da contratação coletiva (para que os trabalhadores possam estar protegidos e os sindicatos possam ter condições negociais), a reposição do princípio do tratamento mais favorável, o combate às várias modalidades de contratos precários, a recuperação dos dias de férias suprimidos ou a reversão dos cortes nas compensações por despedimento ou no valor do trabalho suplementar. Contudo, há também pequenas alterações legais que podem ser de um grande significado e fazer uma grande diferença na vida de quem tem de viver com salários que permanecem, em demasiados casos, muitíssimo baixos. Para quem não tenha subsídio de refeição, ou para os trabalhadoras que recebem 1,80€ de subsídio, passar a receber pelo menos os 4,77€ que deveriam ser a referência para todos significaria um aumento de cerca de 3 euros por cada dia de trabalho. São mais 65 euros por mês, ou seja, um acréscimo superior a 10% do salário mínimo nacional.

A proposta do Bloco de Esquerda é pois que se consagre o direito ao subsídio de alimentação como um direito geral dos trabalhadores, equiparando o seu patamar mínimo ao valor fixado por portaria governamental para a Administração Pública. Trata-se de uma iniciativa justa, que contribui para melhores rendimentos de quem hoje está excluído deste direito, mas também para uma maior igualdade entre todos os trabalhadores.

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 consagra o direito ao pagamento ao subsídio de alimentação.

Artigo 2.º**Aditamento ao Código do Trabalho**

É aditado o artigo 262.º-A ao Código do Trabalho, aprovado pelo Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e 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, 11/2013, de 28 de janeiro, 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, 42/2016, de 28 de dezembro, 73/2017, de 16 de agosto, e 14/2018, de 19 de março, com a seguinte redação:

«Artigo 262.º-A
Subsídio de alimentação

1 – O trabalhador tem direito a subsídio diário de alimentação de valor não inferior ao que estiver determinado para os trabalhadores da função pública.

2 – Salvo o disposto em instrumento de regulamentação coletiva em sentido mais favorável, a atribuição do subsídio de alimentação pressupõe a prestação efetiva de trabalho e o cumprimento diário de, pelo menos, 5 horas de trabalho.

3 – Aos trabalhadores a tempo parcial é devido o pagamento de subsídio de alimentação de valor proporcional às horas trabalhadas.

4 – O subsídio de alimentação pode ser pago em dinheiro, em espécie ou através de vales ou cartões de refeição, cabendo a opção ao trabalhador, sempre que houver alternativa na forma de pagamento».

Artigo 3.º**Entrada em vigor**

O presente diploma entra em vigor no prazo de 30 dias.

Assembleia da República, 29 de março de 2019.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Isabel Pires — Pedro Filipe Soares — Jorge Costa — Mariana Mortágua — Pedro Soares — Heitor de Sousa — Sandra Cunha — João Vasconcelos — Maria Manuel Rola — Fernando Manuel Barbosa — Jorge Falcato Simões — Carlos Matias — Joana Mortágua — José Manuel Pureza — Luís Monteiro — Moisés Ferreira — Ernesto Ferraz — Catarina Martins.

PROJETO DE LEI N.º 1186/XIII/4.ª**APROFUNDA O REGIME JURÍDICO PARA COMBATER O ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO,
REPARTINDO O ÓNUS DA PROVA E CONFERINDO FORÇA EXECUTIVA ÀS DECISÕES
CONDENATÓRIAS DA AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO****Exposição de motivos**

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014,

de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

A aprovação desta lei resultou de um amplo debate e da apresentação de propostas de vários partidos, entre os quais o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda que apresentou a primeira iniciativa legislativa com o propósito de criar um novo regime jurídico para combater o assédio no local de trabalho.

Durante quatro meses, foram ouvidas entidades públicas (ACT, CITE), sindicatos, associações patronais, juízes, investigadoras, médicos e juristas. Tendo em conta estudos recentes, um em cada seis trabalhadores diz já ter sido vítima de assédio (sexual ou moral) no trabalho. Consta-se também um grande hiato entre a extensão do fenómeno e a escassez das queixas, apesar das alterações legislativas terem visado reforçar as condições de denúncia, a proteção das testemunhas, a punição das práticas do assédio, o reforço dos direitos dos trabalhadores e do quadro preventivo.

A lei aprovada em 2017, que resultou de uma proposta da autoria conjunta do Bloco, PS e PAN (feita após as audições), que o PCP também votou favoravelmente, trouxe alterações relevantes, muitas delas resultantes do debate e do contributo de organizações e especialistas. As mudanças foram essencialmente as seguintes:

1) Clarificou-se na lei a proibição de todos os tipos de assédio no trabalho, tendo passado a referir-se explicitamente o «assédio no trabalho» e não «no local de trabalho» para, por exemplo, incluir os dispositivos de comunicação a distância (as situações em que as pessoas são humilhadas por e-mail ou assediadas por telefone, no quadro de relações laborais).

2) Estabeleceram-se mecanismos de proteção de quem faz denúncias ou aceita ser testemunha, proibindo a empresa de lançar processos disciplinares internos contra os trabalhadores como mecanismo de retaliação contra quem se queixa ou aceita testemunhar, a menos que haja dolo.

3) Passaram a considerar-se abusivos os despedimentos feitos na sequência de uma denúncia de assédio, até um ano após a denúncia, impedindo, dentro deste limite temporal, os patrões de recorrerem a estes expedientes.

4) Imputaram-se às empresas os custos relacionados com os danos que infligem na saúde dos trabalhadores, fazendo com que as doenças resultantes de assédio (por exemplo, o *burnout* ou a depressão) fiquem abrangidas pelo regime de reparação de danos que atualmente já existe para as doenças profissionais e os acidentes de trabalho, não tendo, contudo, o Governo atualizado ainda a lista das doenças profissionais.

5) Passou a ser obrigatória a publicação de uma lista das empresas condenadas por assédio, no *site* da Autoridade para as Condições de Trabalho. Foi reforçado ainda a publicidade dos mecanismos de denúncia no *site* da ACT.

6) Foi instituída a obrigação das empresas adotarem códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e agirem sempre que tiverem conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Um aspeto essencial ficou pelo caminho: o alargamento da inversão do ónus da prova a todas as situações de assédio, proposto pelo Bloco e pelo PCP. O que se pretendia era facilitar a prova, hoje muito difícil nos casos de assédio não discriminatório (quando não há um trabalhador na mesma condição em relação ao qual se possa invocar discriminação). Ao trabalhador vítima de assédio caberia indicar os factos, no empregador repousaria a responsabilidade de provar que eles não tinham a intenção e o efeito de assédio moral. Esta ideia, contudo, foi chumbada por PS, PSD e CDS.

O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda continua a considerar este passo fundamental para efetivar um regime jurídico que combata, eficazmente, o assédio laboral. À luz dos recentes acontecimentos, entendemos também que seria importante reconhecer uma efetiva eficácia às ações da ACT, conferindo natureza de título executivo às suas decisões condenatórias, permitindo assim que os despedimentos abusivos, por exemplo, sejam suspensos, impedindo que se arrastem situações de incumprimento e uma dupla e tripla vitimização das vítimas de assédio laboral.

Assim, sem prejuízo do reforço que seja necessário ao nível das políticas públicas, o Bloco apresenta, neste projeto de lei, alterações que visam aprofundar o regime de combate ao assédio e as alterações realizadas em 2017, repartindo o ónus da prova (o trabalhador identifica os factos, ao empregador caberá provar que não configuram assédio) e conferindo maior eficácia à atuação da Autoridade para as Condições de Trabalho neste caso.

Por outro lado, convém que sejam afastadas as dúvidas interpretativas relativamente aos fundamentos da resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, retirando a menção à denúncia de assédio ao serviço com competência inspetiva na área laboral, a ACT, uma vez que esta referência na lei não só se reputa inútil como parece fazer da denúncia o pressuposto ou a condição bastante para a resolução do contrato quando, na verdade, a resolução com justa causa dependerá sempre da demonstração, por parte do trabalhador, da verificação dos factos que integram o assédio independentemente da denúncia. Por essa razão, retirar a referência à denúncia à ACT, que poderá e deverá sempre ser feita, garante maior clareza ao texto da lei.

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 aprofunda o regime jurídico aplicável ao assédio, procedendo a alterações no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e ao regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 29.º e 394.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e 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, 11/2013, de 28 de janeiro, 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, 42/2016, de 28 de dezembro, 73/2017, de 16 de agosto, e 14/2018, de 19 de março, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 29.º

(...)

- 1 –
- 2 –
- 3 –
- 4 – Cabe a quem alega o assédio indicar os factos que o consubstanciam, bem como o trabalhador ou trabalhadores abrangidos pelos comportamentos que o integram, incumbindo ao empregador provar que o tratamento não assenta em assédio.
- 5 – *(Anterior n.º 4).*
- 6 – *(Anterior n.º 5).*
- 7 – *(Anterior n.º 6).*

Artigo 394.º

(...)

- 1 –
- 2 –
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio praticada pelo empregador ou seu representante.

- 3 –
 4 –
 5 –

Artigo 3.º

Alteração ao regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social

O artigo 26.º do regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, e alterado pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, e pela Lei n.º 55/2017, de 17 de julho, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 26.º
 (...)

- 1 – O incumprimento da decisão condenatória confere-lhe a natureza de título executivo.
 2 – O disposto no número anterior implica o efeito suspensivo, designadamente, de despedimentos e sanções abusivas previstas no artigo 331.º do Código do Trabalho.»

Artigo 4.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no prazo de 30 dias.

Assembleia da República, 29 de março de 2019.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Isabel Pires — Pedro Filipe Soares — Jorge Costa — Mariana Mortágua — Pedro Soares — Heitor de Sousa — Sandra Cunha — João Vasconcelos — Maria Manuel Rola — Fernando Manuel Barbosa — Jorge Falcato Simões — Carlos Matias — Joana Mortágua — José Manuel Pureza — Luís Monteiro — Moisés Ferreira — Ernesto Ferraz — Catarina Martins.

PROJETO DE LEI N.º 1193/XIII/4.ª

FIXA O REGIME DE ATRIBUIÇÃO E OS MONTANTES DOS ACRÉSCIMOS EM SUPLEMENTOS E OUTRAS COMPENSAÇÕES QUE SE FUNDAMENTEM NA PRESTAÇÃO DE TRABALHO EM CONDIÇÕES DE RISCO, PENOSIDADE E INSALUBRIDADE (DÉCIMA PRIMEIRA ALTERAÇÃO À LEI N.º 35/2014, DE 20 DE JUNHO – LEI GERAL DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS)

Exposição de motivos

O Decreto-Lei n.º 53-A/98, de 11 de março, que «regulamenta as condições de atribuição dos suplementos de risco, penosidade e insalubridade» consagrou as figuras de compensações, suplementos e demais regalias a atribuir em função de algumas particularidades específicas do trabalho prestado no âmbito da Administração Pública, aqui se incluindo os serviços e organismos da administração local.

Refere-se no preâmbulo deste diploma que «existem determinados grupos ou sectores de pessoal que, por razões inerentes ao respetivo conteúdo funcional, nomeadamente a sua natureza, meios utilizados ou fatores ambientais, ou por razões resultantes de fatores externos, exercem a sua atividade profissional em situações suscetíveis de provocar um dano excecional na sua saúde que deve ser adequadamente compensado».

Torna-se então difícil de perceber e de aceitar que volvidos quase 20 anos, estas compensações ainda não estejam garantidas, com o sério prejuízo que é colocado aos trabalhadores. Foram completamente desprezados os prazos de regulamentação previstos no decreto-lei, que impunha no artigo 12.º que «os suplementos e demais regalias atualmente atribuídos devem ser regulamentados, nos termos do presente diploma, no prazo máximo de 180 dias» e no artigo 13.º que «no prazo máximo de 150 dias serão igualmente regulamentadas as compensações, previstas no presente diploma, no âmbito de exercício de funções nos serviços e organismos da administração local».

Com a publicação e entrada em vigor da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, foi revogado expressamente o Decreto-Lei n.º 53-A/98, de 11 de março, ficando previstos os suplementos remuneratórios, como componentes da retribuição, sem no entanto, os designar e/ou regulamentar, desde a sua previsão, até aos termos da sua aplicação, no que respeita ao trabalho em condições de risco, penosidade ou insalubridade, continuando os trabalhadores a executar trabalho nessas condições sem qualquer reconhecimento da sua condição, nem do pagamento da compensação devida.

A obrigatoriedade do pagamento dos suplementos remuneratórios passa a estar tipificada na alínea *b*) do n.º 3 do artigo 159.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, a qual revoga a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mas na verdade sem determinar o seu âmbito de aplicação, regras de cálculo e modo de pagamento destes suplementos, permanecendo esta obrigatoriedade num vazio e os trabalhadores visados sem o pagamento de qualquer suplemento que compense os danos eventuais ou efetivos do trabalho executado em condições de risco, penosidade ou insalubridade.

De considerar que a aplicação do suplemento deve estar dependente da efetiva execução de tarefas ou do exercício de funções em condições de risco, em condições de penosidade, em condições de insalubridade, ainda que se encontrem reunidas as condições de segurança legalmente definidas para o desempenho das mesmas.

Há que perceber que a atribuição deste suplemento por insalubridade, penosidade e risco não constitui um privilégio, mas sim um direito dos trabalhadores!

Sem prejuízo da reposição das compensações relativas a duração e horários de trabalho adequados, de acréscimo de dias de férias e de benefícios para efeitos de aposentação, conforme eram previstas pelo Decreto-Lei n.º 53-A/98, de 11 de março, garantindo condições mais favoráveis aos trabalhadores, propomos que no imediato seja aplicado o suplemento remuneratório por trabalho executado em condições de risco, penosidade e insalubridade.

De referir que o caminho deve ser primordialmente feito no sentido da diminuição destes fatores de risco e na prevenção dos danos que estes causam para a saúde dos trabalhadores, sendo verdade que a legislação relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho tem vindo a conhecer um longo percurso e tem conhecido algum desenvolvimento positivo, é inegável que ainda há muito por fazer a este nível. Para comprovar esta afirmação basta consultar os dados estatísticos oficiais referentes à ocorrência de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

Considerando que esta temática já por diversas vezes foi trazida a discussão na Assembleia da República sempre por iniciativa do PCP e seguida por outras bancadas e que a continuação desta omissão legislativa implica graves prejuízos aos trabalhadores, o PCP vem propor que seja atribuído de forma adequada e regular aos trabalhadores que exercem funções em situações de penosidade, insalubridade e risco, seja na Administração Pública Central, seja nas autarquias locais, o respetivo suplemento remuneratório.

Nestes termos e ao abrigo da alínea *b*), do artigo 156.º da Constituição da República Portuguesa e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento da Assembleia da República, os Deputados abaixo assinados do Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei fixa o regime de atribuição e os montantes dos acréscimos em suplementos e outras compensações que se fundamentem na prestação de trabalho em condições de risco, penosidade e insalubridade, em aditamento à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Artigo 2.º

Aditamento à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas

São aditados os artigos 162.º-A, 162.º-B e 162.º-C, à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com a seguinte redação:

«Artigo 162.º-A
Conceitos

1 – Para efeitos da aplicação da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 159.º, consideram-se:

- a) Condições de risco aquelas que devido à natureza das funções e em resultado de ações ou fatores externos, aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial;
- b) Condições de penosidade as que, por força da natureza das funções ou de fatores ambientais, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica ao trabalhador;
- c) Condições de insalubridade as que, pela natureza e objeto da atividade, pelos meios utilizados ou pelo ambiente, sejam suscetíveis de degradar o estado de saúde.

2 – Para os efeitos do número anterior, as condições são graduadas, tendo em conta a frequência, a duração e a intensidade de exposição do trabalhador, em nível alto, médio ou baixo.

Artigo 162.º-B

Trabalho em condições de risco, penosidade ou insalubridade

1 – A prestação de trabalho em condições de risco, penosidade ou insalubridade, para os efeitos da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 159.º, confere aos trabalhadores o direito aos seguintes acréscimos relativamente à remuneração base, calculado de acordo com o nível de risco, penosidade ou insalubridade:

- a) 25%, quando determinado alto risco, penosidade ou insalubridade;
- b) 20%, quando determinado médio risco, penosidade ou insalubridade;
- c) 15%, quando determinado baixo risco, penosidade ou insalubridade.

2 – O suplemento remuneratório só é devido relativamente aos dias em que se verifique prestação efetiva de trabalho ou nas situações legalmente equiparadas.

3 – O suplemento previsto no n.º 1 é considerado para efeitos de aposentação ou reforma.

Artigo 162.º-C

Requisitos e Condições de atribuição

Os requisitos, condições e graduação de risco, penosidade ou insalubridade definidas no artigo 162.º-A e a identificação dos trabalhadores visados, devem ser determinados por proposta do dirigente máximo do órgão, serviço ou entidade em que é exercida a função, mediante parecer favorável dos serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho e ouvidos os representantes dos trabalhadores.»

Artigo 3.º

Aplicação às autarquias locais

Nos termos da presente lei, compete a cada câmara municipal deliberar quais são os trabalhadores que cumprem os requisitos e condições de risco, penosidade ou insalubridade nos termos previstos nos artigos 162.º-A e 162.º-B da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, por proposta do presidente ou do vereador responsável pela área do pessoal, de forma financeiramente sustentada, ouvidos os representantes dos trabalhadores e com parecer fundamentado do serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Os Deputados do PCP: Rita Rato — Francisco Lopes — Diana Ferreira — António Filipe — Carla Cruz — João Dias — Paulo Sá — Jorge Machado — Bruno Dias — Jerónimo de Sousa — Ana Mesquita — Ângela Moreira — Duarte Alves.

PROJETO DE LEI N.º 1194/XIII/4.^a

FIXA OS CRITÉRIOS DE ATRIBUIÇÃO DAS COMPENSAÇÕES EM ACRÉSCIMO AOS SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS QUE SE FUNDAMENTEM NA PRESTAÇÃO DE TRABALHO EM CONDIÇÕES DE RISCO, PENOSIDADE E INSALUBRIDADE (DÉCIMA PRIMEIRA ALTERAÇÃO À LEI N.º 35/2014, DE 20 DE JUNHO – LEI GERAL DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS)

Exposição de motivos

O Decreto-Lei n.º 53-A/98, de 11 de março, que «regulamenta as condições de atribuição dos suplementos de risco, penosidade e insalubridade» consagrou as figuras de compensações, suplementos e demais regalias a atribuir em função de algumas particularidades específicas do trabalho prestado no âmbito da Administração Pública, aqui se incluindo os serviços e organismos da administração local, cuja regulamentação nunca foi efetuada, em prejuízo dos trabalhadores que nunca viram os seus direitos devidamente garantidos.

Com a publicação e entrada em vigor da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, foi revogado expressamente o Decreto-Lei n.º 53-A/98, de 11 de março, ficando previstos os suplementos remuneratórios, como componentes da retribuição, sem no entanto, os designar e/ou regulamentar, desde a sua previsão, até aos termos da sua aplicação, no que respeita ao trabalho em condições de risco, penosidade ou insalubridade, continuando os trabalhadores a executar trabalho nessas condições sem qualquer reconhecimento da sua condição, nem do pagamento da compensação devida.

A obrigatoriedade do pagamento dos suplementos remuneratórios, passa a estar tipificada na alínea *b*) do n.º 3 do artigo 159.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, a qual revoga a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mas na verdade sem determinar o seu âmbito de aplicação, regras de cálculo e modo de pagamento destes suplementos, bem como dos respetivos complementos a atribuir em acréscimos aos referidos suplementos, permanecendo esta obrigatoriedade num vazio e os trabalhadores visados sem o pagamento de qualquer suplemento e/ou complemento que compense os danos eventuais ou efetivos do trabalho executado em condições de risco, penosidade ou insalubridade.

De considerar que a aplicação do suplemento deve estar dependente da efetiva execução de tarefas ou do exercício de funções em condições de risco, em condições de penosidade, em condições de insalubridade, ainda que se encontrem reunidas as condições de segurança legalmente definidas para o desempenho das mesmas.

Há que perceber que a atribuição deste suplemento por insalubridade, penosidade e risco não constitui um privilégio, mas sim um direito dos trabalhadores!

É nesta sequência que o PCP, com o presente projeto de lei procede à reposição das compensações relativas a duração e horários de trabalho adequados, de acréscimo de dias de férias e de benefícios para efeitos de aposentação, conforme eram previstas pelo Decreto-Lei n.º 53-A/98, de 11 de março, garantindo condições mais favoráveis aos trabalhadores, por trabalho executado em condições de risco, penosidade e insalubridade.

Considerando que esta temática já por diversas vezes foi trazida a discussão na Assembleia da República sempre por iniciativa do PCP e seguida por outras bancadas e que a continuação desta omissão legislativa implica graves prejuízos aos trabalhadores, o PCP vem propor que seja atribuído de forma adequada e regular aos trabalhadores que exercem funções em situações de penosidade, insalubridade e risco, seja na Administração Pública Central, seja nas autarquias locais, para além do respetivo suplemento remuneratório, as compensações relativas a duração e horários de trabalho adequados, de acréscimo de dias de férias e de benefícios para efeitos de aposentação.

Nestes termos e ao abrigo da alínea b), do artigo 156.º da Constituição da República Portuguesa e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento da Assembleia da República, os Deputados abaixo assinados do Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei fixa o regime de atribuição das compensações em acréscimo aos suplementos remuneratórios que se fundamentem na prestação de trabalho em condições de risco, penosidade e insalubridade, procedendo à alteração do artigo 159.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Artigo 2.º

Alteração à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas

O artigo 159.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 159.º

Condições de atribuição dos suplementos remuneratórios

1 –

2 –

3 –

a) ; ou

b)

4 –

5 –

6 – [novo] Sem prejuízo dos suplementos à retribuição base relativamente ao trabalho prestado nas condições referidas na alínea b), podem ser atribuídos em complemento a essas, as seguintes compensações:

a) Duração e horário de trabalho adequados, nos seguintes termos.

i) Nos casos de alto risco, penosidade ou insalubridade a redução do horário semanal será de quatro horas;

ii) Nos casos de médio risco, penosidade ou insalubridade a redução do horário semanal será de duas horas;

iii) Nos casos de baixo risco, penosidade ou insalubridade a redução do horário semanal será de uma hora.

b) Dias suplementares de férias, até ao máximo de cinco dias úteis, os quais não relevam para efeitos de cálculo do subsídio de férias.

c) Benefícios para efeitos de aposentação, nos seguintes termos:

i) Acréscimo de tempo de serviço equivalente a 25% para efeitos de aposentação;

ii) Antecipação de limites de idade equivalente a 25% para efeitos de aposentação.

7 – [novo] A proposta de atribuição das compensações será obrigatoriamente elaborada pelo dirigente máximo do órgão, serviço ou entidade em que é exercida a função, mediante parecer favorável dos serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho e ouvidos os representantes dos trabalhadores.

8 – Sem prejuízo de serem criados por lei, os suplementos remuneratórios e as compensações, podem ser regulamentados por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.»

Artigo 3.º

Aplicação às autarquias locais

Nos termos da presente lei, compete a cada câmara municipal deliberar quais são os trabalhadores que cumprem os requisitos e condições de risco, penosidade ou insalubridade, por proposta do presidente ou do vereador responsável pela área do pessoal, de forma financeiramente sustentada, ouvidos os representantes dos trabalhadores e com parecer fundamentado do serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho, para efeitos de atribuição das compensações constantes do n.º 6 do artigo 159.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 5 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 10 de abril de 2019.

Os Deputados do PCP: Rita Rato — Francisco Lopes — Diana Ferreira — António Filipe — Carla Cruz — João Dias — Paulo Sá — Jorge Machado — Bruno Dias — Jerónimo de Sousa — Ana Mesquita — Ângela Moreira — Duarte Alves.

PROJETO DE LEI N.º 1197/XIII/4.^a**MAJORAÇÃO DO SUBSÍDIO DE DOENÇA ATRIBUÍDO A DOENTES GRAVES, CRÓNICOS OU ONCOLÓGICOS E REFORÇO DA PROTEÇÃO LABORAL DOS TRABALHADORES ONCOLÓGICOS, NOMEADAMENTE NO ACESSO AO EMPREGO E EM MATÉRIA DE TEMPO DE TRABALHO (QUINTA ALTERAÇÃO DO DECRETO-LEI N.º 28/2004, DE 4 DE FEVEREIRO, E DÉCIMA QUARTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO)****Exposição de motivos**

A doença grave, crónica ou oncológica tem um impacto e consequências pessoais, profissionais, sociais e familiares pesadas, com alterações que podem ser significativas nos padrões de vida. No caso da doença oncológica, por exemplo, trata-se frequentemente de uma doença prolongada, não só ao nível dos tratamentos, mas também dos efeitos colaterais e das sequelas que deixa. Na grande maioria dos casos, a baixa médica prolonga-se por meses, e até anos, acompanhando o tratamento que é, na maior parte dos casos, altamente incapacitante.

Como é sabido, muitos destes doentes (sejam doentes graves, crónicos ou oncológicos) têm elevados gastos decorrentes da sua situação, em medicamentos e tratamentos, nem sempre inteiramente comparticipados pelo Estado, mas que contribuem para atenuar os efeitos secundários da doença. Estudos recentes efetuados pela Universidade Católica, Universidade de Évora, Sociedade Portuguesa de Oncologia, e a Associação de Pais e Amigos de Crianças com Cancro – Acreditar, revelam que em média, um doente oncológico e agregado familiar sofre uma perda anual de rendimentos, após diagnóstico, de cerca de 6500€.

Assim, para a maioria das pessoas que têm em Portugal rendimentos baixos e que têm uma doença crónica ou grave torna-se incomportável sobreviver com os valores atuais da baixa por doença, que corresponde a 55% (até 30 dias), 60% (do 31.º ao 90.º dia), 70% (do 91.º ao 365.º dia) e 75% (após o 366.º dia) da remuneração de referência. Estes valores colocam quem tem rendimentos mais baixos numa situação de enorme vulnerabilidade. Quando a doença se torna prolongada, é ainda mais difícil que haja uma recuperação ou retoma dos níveis de

rendimento anteriores ao diagnóstico e ao processo de tratamentos. Ora, as necessidades, financeiras e não só, agudizam-se em caso de doença, ao invés de diminuírem. Atualmente, o que acontece com as baixas não tem em conta esta evidência. Para dificultar, as entidades empregadoras nem sempre têm a sensibilidade ou até o respeito pela reintegração da pessoa, tendo em conta a sua condição.

Por outro lado, é muito importante que os doentes com estas características possam manter uma relação com o mundo do trabalho, ou a ele regressar sempre que possível, o que implica terem condições de fazê-lo na sua nova condição, com horários e funções adaptadas às suas capacidades. De facto, o sentido de utilidade conferido pelo exercício de uma profissão é uma parte muito importante da própria terapêutica.

No que ao cancro diz respeito, um considerável número de doentes que se submeteram ao tratamento e sobreviveram irão desenvolver efeitos tardios, colaterais, que se desenvolvem meses ou até anos após o tratamento ter terminado. Idealmente, o tratamento deverá não só prolongar a vida, mas também diminuir os efeitos colaterais da doença e potenciar a capacidade de a pessoa retomar a sua vida normal. Assim, os sobreviventes de cancro querem sentir que a sua sobrevivência significa mais que um «escape à morte», e que esta é a oportunidade de um processo de reestruturação física, psicológica e social. A possibilidade de um regresso progressivo ao trabalho é central, minorando-se os sentimentos de insegurança, de inutilidade, os abalos da autoestima, bem como os receios de discriminação pelos colegas ou de inadaptação ao seu posto de trabalho tal como existia antes da doença.

Deste ponto de vista, cabe à legislação do trabalho e às políticas públicas contribuírem empenhadamente para facilitar o emprego aos trabalhadores com doença oncológica, tal como já acontece noutras situações, reconhecendo os casos em que dessa doença resulte capacidade reduzida e proporcionando condições de trabalho adequadas, nomeadamente por via da adaptação do posto de trabalho. Tal como acontece relativamente a trabalhadores com deficiência, deve prever-se a dispensa destes trabalhadores relativamente a algumas formas de organização do tempo de trabalho que são mais penosas. Além disso, para facilitar a integração e para garantir que as entidades empregadoras não colocam o trabalhador perante uma impossível escolha entre «o tudo ou nada», propõe-se através desta iniciativa legislativa que se preveja um novo direito, que passe pela redução do período normal de trabalho até um máximo de 30 horas enquanto decorrer todo o período de tratamento, facilitando que a este não tenha de corresponder, sobretudo nos casos em que se prolonga durante anos e não é totalmente incapacitante, um total afastamento do trabalho e do sentimento de integração que ele proporciona.

Assim, o objetivo do presente projeto de lei é reconhecer a situação dos trabalhadores com doença grave e crónica no momento da sua baixa por doença e promover a integração socioprofissional dos trabalhadores com doenças incapacitantes, designadamente dos trabalhadores que sobrevivem a doença oncológica.

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 altera o regime de proteção social na eventualidade doença, no âmbito do subsistema previdencial de segurança social, majorando o subsídio de doença atribuído a doentes graves, a doentes crónicos e a doentes oncológicos, e altera o Código do Trabalho, reforçando a proteção laboral dos trabalhadores oncológicos, nomeadamente no acesso ao emprego e em matéria de tempo de trabalho.

Artigo 2.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro

O artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 146/2005, de 26 de agosto, 302/2009, de 22 de outubro, 133/2012, de 27 de junho, e 53/2018, de 2 de julho, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 17.º

(…)

1 –

2 – Relativamente ao beneficiário que seja considerado, mediante relatório médico que o ateste, doente grave, crónico ou oncológico ou a quem seja atribuída incapacidade igual ou superior a 60%, as percentagens fixadas nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 16.º são acrescidas de 10%.

3 – Aos beneficiários abrangidos pela aplicação do número anterior é garantido um valor mínimo de subsídio de doença correspondente à Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG).

4 – Aos trabalhadores a tempo parcial é aplicável, de forma proporcional, o disposto no número anterior.

5 – O montante diário do subsídio de doença calculado sobre uma remuneração de referência superior a (euro) 500, em aplicação do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 16.º, não pode ser inferior ao valor do subsídio de doença resultante da aplicação da majoração prevista no n.º 1 do presente artigo a uma remuneração de referência de (euro) 500.

6 – *(Anterior n.º 3).*

7 – O valor monetário referido na alínea a) do n.º 1 e no n.º 5 será atualizado anualmente em função da atualização do indexante dos apoios sociais.»

Artigo 3.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 84.º a 88.º do 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, 11/2013, de 28 de janeiro, 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, 42/2016, de 28 de dezembro, 73/2017, de 16 de agosto, e 14/2018, de 19 de março, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 84.º

(…)

1 – O empregador deve facilitar o emprego a trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, designadamente resultante de doença oncológica, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2 –

3 –

4 –

5 –

Artigo 85.º

Princípios gerais quanto ao emprego de trabalhador com deficiência, doença crónica ou doença oncológica

1 – O trabalhador com deficiência, doença crónica ou doença oncológica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação, promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

2 – O Estado deve estimular e apoiar a ação do empregador na contratação de trabalhador com deficiência ou doença crónica ou doença oncológica e na sua readaptação profissional.

3 –

Artigo 86.º

Medidas de ação positiva em favor de trabalhador com deficiência, doença crónica ou doença oncológica

1 – O empregador deve adotar medidas adequadas para que a pessoa com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tenha acesso a um emprego, o possa exercer e nele progredir, ou para que tenha formação profissional, exceto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados.

2 –

3 –

4 – Podem ser estabelecidas por lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho medidas de proteção específicas de trabalhador com deficiência, doença crónica ou doença oncológica e incentivos a este ou ao empregador, particularmente no que respeita à admissão, condições de prestação da atividade e adaptação de posto de trabalho, tendo em conta os respetivos interesses.

Artigo 87.º

Redução do tempo de trabalho e dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho de trabalhador com deficiência, doença crónica ou doença oncológica

1 – O trabalhador com deficiência, doença crónica ou doença oncológica é dispensado da prestação de trabalho, se esta puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho:

a)

b)

2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior durante todo o período de tratamentos, o horário de trabalho do trabalhador com doença oncológica é reduzido para as 30 horas semanais.

3 – Para efeito do disposto no n.º 1 do presente artigo, o trabalhador deve ser submetido a exame de saúde previamente ao início da aplicação do horário em causa.

4 – (*Anterior n.º 3*).

Artigo 88.º

Trabalho suplementar de trabalhador com deficiência, doença crónica ou doença oncológica

1 – O trabalhador com deficiência, doença crónica ou doença oncológica não é obrigado a prestar trabalho suplementar.

2 –»

Artigo 4.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, com exceção do constante no artigo 2.º, que entra em vigor com a aprovação do Orçamento do Estado.

Assembleia da República, 12 de abril de 2019.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Isabel Pires — Pedro Filipe Soares — Jorge Costa — Mariana Mortágua — Pedro Soares — Heitor de Sousa — Sandra Cunha — João Vasconcelos — Maria Manuel Rola — Fernando Manuel Barbosa — Jorge Falcato Simões — Carlos Matias — Joana Mortágua — José Manuel Pureza — Luís Monteiro — Moisés Ferreira — Ernesto Ferraz — Catarina Martins.

A DIVISÃO DE REDAÇÃO.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

Artigo 54.º

Comissões de trabalhadores

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

Artigo 56.º

Direitos das associações sindicais e contratação colectiva

2. Constituem direitos das associações sindicais:
- a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Anexo à Lei n.º 35/2014
de 20 de junho

Artigo 16.º

Exercício do direito de participação

1 — Qualquer projeto ou proposta de lei, projeto de decreto-lei ou projeto ou proposta de decreto regional relativo às matérias previstas no artigo anterior só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas

assembleias legislativas das regiões autónomas e pelos governos regionais, depois de as comissões de trabalhadores e associações sindicais se terem podido pronunciar sobre eles.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, é aplicável o disposto nos artigos 472.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual.

Lei n.º 7/2009

de 12 de Fevereiro

APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO

CAPÍTULO II

Participação na elaboração da legislação do trabalho

Artigo 469.º

Noção de legislação do trabalho

1 — Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.

2 — São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Contrato de trabalho;
- b) Direito colectivo de trabalho;
- c) Segurança e saúde no trabalho;
- d) Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- e) Formação profissional;
- f) Processo do trabalho.

3 — Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 470.º

Precedência de discussão

Qualquer projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional relativo a legislação do trabalho só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas e pelos Governos Regionais depois de as comissões de trabalhadores ou as respectivas comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de empregadores se terem podido pronunciar sobre ele.

Artigo 471.º

Participação da Comissão Permanente de Concertação Social

A Comissão Permanente de Concertação Social pode pronunciar-se sobre qualquer projecto ou proposta de legislação do trabalho, podendo ser convocada por decisão do presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros.

Artigo 472.º

Publicação dos projectos e propostas

1 — Para efeitos do disposto no artigo 470.º, os projectos e propostas são publicados em separata das seguintes publicações oficiais:

- a) *Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;

b) *Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;

c) Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;

d) *Jornal Oficial*, tratando-se de legislação a aprovar por Governo Regional.

2 — As separatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:

- a) O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
- b) A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
- c) O prazo para apreciação pública.

3 — A Assembleia da República, o Governo da República, a Assembleia Legislativa de região autónoma ou o Governo Regional faz anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

Artigo 473.º

Prazo de apreciação pública

1 — O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a 30 dias.

2 — O prazo pode ser reduzido para 20 dias, a título excepcional e por motivo de urgência devidamente justificado no acto que determina a publicação.

Artigo 474.º

Pareceres e audições das organizações representativas

1 — Durante o prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 470.º podem pronunciar-se sobre o projecto ou proposta e solicitar audição oral à Assembleia da República, ao Governo da República, à Assembleia Legislativa de região autónoma ou ao Governo Regional, nos termos da regulamentação própria de cada um destes órgãos.

2 — O parecer da entidade que se pronuncia deve conter:

- a) Identificação do projecto ou proposta;
- b) Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;
- c) Âmbito subjectivo, objectivo e geográfico ou, tratando-se de comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, o sector de actividade e a área geográfica da empresa ou empresas;
- d) Número de trabalhadores ou de empregadores representados;
- e) Data, assinatura de quem legalmente represente a entidade ou de todos os seus membros e carimbo da mesma.

Artigo 475.º

Resultados da apreciação pública

1 — As posições das entidades que se pronunciam em pareceres ou audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.

2 — O resultado da apreciação pública consta:

- a) Do preâmbulo do decreto-lei ou do decreto regional;
- b) De relatório anexo a parecer de comissão especializada da Assembleia da República ou da Assembleia Legislativa de região autónoma.

REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 134.º

Legislação do trabalho

1 — Tratando-se de legislação do trabalho, a comissão parlamentar promove a apreciação do projeto ou proposta de lei, para efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

2 — As comissões de trabalhadores, as associações sindicais e as associações de empregadores podem enviar à comissão

parlamentar, no prazo por ela fixado, nos termos da lei, as sugestões que entenderem convenientes e solicitar a audição de representantes seus.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, os projetos e propostas de lei são publicados previamente em separata eletrónica do *Diário*.

4 — A data da separata é a da sua publicação, coincidente com a do seu anúncio, entendendo-se como tal o dia em que fica disponível no portal da Assembleia da República na *Internet*.