



DIÁRIO

da Assembleia da República

XVI LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de Lei (n.ºs 1, 2, 29 e 42/XVI/1.ª):

N.º 1/XVI/1.ª (PCP) — Revoga o regime de caducidade da contratação coletiva.

N.º 2/XVI/1.ª (PCP) — Repõe o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador (alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

N.º 29/XVI/1.ª (IL) — Elimina a obrigatoriedade de afixação de informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou

estabelecimento, alterando o Código do Trabalho.

N.º 42/XVI/1.ª (PAN) — Valoriza os bombeiros e os seus direitos, reconhecendo aos bombeiros profissionais o estatuto de profissão de risco e de desgaste rápido e atribuindo aos bombeiros voluntários o direito à reforma antecipada, procedendo à alteração do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, do Decreto-Lei n.º 87/2019, de 2 de julho, do Decreto-Lei n.º 55/2006, de 15 de março, e do Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho.

**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 132.º do Regimento da Assembleia da República, avisam-se estas entidades de que se encontram para apreciação, de 27 de abril a 27 de maio de 2024, as iniciativas seguintes:

Projetos de Lei n.ºs 1/XVI/1.ª (PCP) — *Revoga o regime de caducidade da contratação coletiva,* **2/XVI/1.ª (PCP) —** *Repõe o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador (alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro),* **29/XVI/1.ª (IL) —** *Elimina a obrigatoriedade de afixação de informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento, alterando o Código do Trabalho,* e **42/XVI/1.ª (PAN) —** *Valoriza os bombeiros e os seus direitos, reconhecendo aos bombeiros profissionais o estatuto de profissão de risco e de desgaste rápido e atribuindo aos bombeiros voluntários o direito à reforma antecipada, procedendo à alteração do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, do Decreto-Lei n.º 87/2019, de 2 de julho, do Decreto-Lei n.º 55/2006, de 15 de março, e do Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho.*

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data-limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: 10CTSSI@ar.parlamento.pt; ou em carta, dirigida à *Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão*, 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 de Trabalho, Segurança Social e Inclusão*, devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

PROJETO DE LEI N.º 1/XVI/1.^a
REVOGA O REGIME DE CADUCIDADE DA CONTRATAÇÃO COLETIVA

Exposição de motivos

A contratação coletiva é um importante instrumento que dá aos trabalhadores o poder para negociar e reivindicar condições de trabalho mais favoráveis e aumentos salariais, devendo assumir um papel destacado entre as fontes de direito do trabalho.

Contudo, desde a primeira versão do Código do Trabalho aprovada em 2003 por um Governo PSD/CDS-PP a dimensão negocial das relações laborais tem vindo a ser desvalorizada, quer através da eliminação do conteúdo fundamental do princípio do tratamento mais favorável do trabalhador quer através da caducidade das convenções coletivas de trabalho por decisão unilateral dos empregadores.

Estas normas lesivas dos direitos dos trabalhadores e do progresso nas condições de trabalho foram introduzidas pelo Governo PSD/CDS-PP em 2003, pioradas pelo Governo PS de maioria absoluta em 2009, agravadas pelo Governo PSD/CDS-PP em 2012, agravamento que foi mantido pelos governos do PS até à presente data, sempre com o apoio dos partidos de direita.

Desde 2003 que o PCP tem vindo a suscitar na Assembleia da República a discussão dos direitos inscritos na contratação coletiva e o próprio direito de contratação coletiva, com o objetivo de acabar com a caducidade dos contratos coletivos.

É inaceitável que se tenha introduzido a norma da caducidade das convenções coletivas e se tenha permitido o estabelecimento por via da contratação coletiva de condições laborais mais desfavoráveis que as previstas na lei.

A caducidade dos instrumentos de regulação coletiva significa a possibilidade dada às associações patronais de, recusando-se a negociar, fazerem caducar os contratos coletivos de trabalho pondo em causa os direitos que estes consagram. Foi-lhes dada a possibilidade de fazer chantagem sobre os trabalhadores e os seus sindicatos, colocando-os perante a falsa alternativa entre a caducidade ou o acordo para a redução de direitos.

Foi afirmado que estas normas iriam dinamizar a contratação coletiva, mas a realidade é o contrário. Nunca mais a contratação coletiva atingiu os níveis existentes antes da entrada em vigor do Código do Trabalho.

Foi publicada a declaração de caducidade de dezenas de convenções coletivas e as consequências nefastas não ficaram por aí porque em contratos negociados e publicados foram condicionados e amputados direitos dos trabalhadores, e esse não é um problema do passado. É uma situação que perdura.

Hoje persistem tentativas patronais para impor a eliminação de feriados municipais, o corte de pausas essenciais à saúde dos trabalhadores, a redução a um quarto do pagamento do trabalho extraordinário em dias feriados e de folga, o corte para metade do valor do pagamento do trabalho noturno, a fixação generalizada da desregulação dos horários, ou o corte no subsídio de apoio aos filhos que há muito existe no sector têxtil.

A atual redação do Código do Trabalho mantém como causa de caducidade a possibilidade da mesma se verificar aquando da extinção de uma associação sindical ou de uma associação patronal outorgante de uma convenção coletiva, excetuando-se os casos em que a extinção de associação patronal ou de associação sindical seja voluntária e com o intuito de fazer caducar a convenção coletiva. Consequentemente, sempre que se não prove que o intuito da dissolução da associação patronal foi a extinção da convenção coletiva, haverá caducidade desta.

Para além disto, o Código do Trabalho mantém o presente envenenado da arbitragem obrigatória, deixando os direitos dos trabalhadores sujeitos à discricionariedade da decisão de colégios arbitrais. A solução exige o fim da caducidade, a garantia de que um contrato só seja substituído por outro contrato livremente negociado. É isso que o PCP propõe com esta iniciativa legislativa.

Como forma de salvaguardar os direitos dos trabalhadores, o PCP defende que é dever do Estado promover e garantir o direito de contratação coletiva reconhecido às associações sindicais e às associações patronais sendo que a caducidade da contratação coletiva deve ocorrer unicamente por acordo das partes que a outorgaram.

A luta reivindicativa, organizada a partir dos locais de trabalho, está na origem da contratação coletiva. Sobretudo depois da Revolução de Abril, representou um sinal de progresso nas relações laborais, mas também de aprofundamento da democracia participativa. A contratação coletiva tem um papel estruturante na regulação do trabalho, é um instrumento de consagração de direitos conquistados com a luta e simultaneamente condição para o desenvolvimento e progresso do País.

Os direitos dos trabalhadores, a valorização do trabalho e dos trabalhadores, representam uma dimensão essencial para o desenvolvimento e o futuro do País. Se há lição que se tira dos últimos anos é a de que a defesa, reposição e conquista de direitos, indispensável para a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e do povo constitui ao mesmo tempo um fator decisivo para o crescimento económico e a criação de emprego.

Se há lição que se pode retirar é que a política de agravamento da exploração e empobrecimento, de cortes de salários, de pensões e de outros direitos sociais foi não só uma política de injustiça social mas também de recessão, desemprego e afundamento do País. Urge por isso, a rejeição total desse caminho e a revogação dessas medidas.

Por isso mesmo, neste projeto de lei o PCP propõe a eliminação da caducidade dos contratos coletivos de trabalho.

Assim, ao abrigo da alínea b) do artigo 156.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, o Grupo Parlamentar do PCP apresenta o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei revoga o regime de caducidade dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, procedendo à vigésima alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 2.º

Alterações ao Código do Trabalho

Os artigos 500.º, 502.º e 512.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 500.º

Denúncia de convenção coletiva

1 – Qualquer das partes pode denunciar a convenção coletiva com efeitos no termo de cada período de vigência, mediante comunicação dirigida à outra parte, acompanhada da respetiva proposta negocial.

2 – [...]

3 – A convenção coletiva mantém-se em vigor até ser substituída por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4 – [...]

Artigo 502.º

Cessação da vigência de convenção coletiva

1 – A convenção coletiva **só** pode cessar, no todo ou em parte:

a) [...]

b) com a entrada em vigor de convenção coletiva que a substitua.

2 – A revogação não prejudica os direitos decorrentes da convenção, continuando o respetivo regime a aplicar-se aos contratos individuais de trabalho anteriormente celebrados e às respetivas renovações, salvo acordo das partes em sentido diverso.

Artigo 512.º
Competência do Conselho Económico e Social

- 1 – [...]
- 2 – (*Revogado.*)
- 3 – [...]»

Artigo 3.º
Norma revogatória

São revogados os artigos os artigos 497.º, 500.º-A, 501.º, 501.º-A, 510.º, 511.º, 512.º, n.º 2, e 513.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Artigo 4.º
Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 26 de março de 2024.

Os Deputados do PCP: Paulo Raimundo — Paula Santos — António Filipe — Alfredo Maia.

PROJETO DE LEI N.º 2/XVII/1.ª

REPÕE O PRINCÍPIO DO TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL DO TRABALHADOR (ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO)

Exposição de motivos

O princípio do tratamento mais favorável do trabalhador foi um princípio fundamental do direito do trabalho português consagrado pela Revolução de Abril.

Segundo esse princípio, as normas legais regulamentadoras das relações de trabalho devem estabelecer regras mínimas, as quais podem ser afastadas por normas constantes de instrumentos de regulação coletiva de trabalho, designadamente por convenções coletivas, desde que estas estabeleçam condições de trabalho mais favoráveis para os trabalhadores.

A aplicação deste princípio exclui duas coisas:

Primeira, que as normas legais regulamentadoras das relações de trabalho tenham carácter imperativo, não podendo ser afastadas por instrumentos negociais mais favoráveis aos trabalhadores.

Segunda, que as normas legais regulamentadoras das relações de trabalho possam ser afastadas por normas convencionais ou por contratos individuais de trabalho que estabeleçam condições mais desfavoráveis para os trabalhadores.

Assim, de acordo com a aplicação desse princípio, decorrente da própria natureza do direito do trabalho enquanto fator de correção da desigualdade económica existente entre o trabalhador e o empregador, as normas legais regulamentadoras das relações de trabalho podem ser afastadas por instrumentos de regulamentação coletiva ou por contratos individuais de trabalho desde que estes estabeleçam normas mais favoráveis aos trabalhadores, e consequentemente as normas constantes de instrumentos de regulamentação

coletiva só podem ser afastadas por normas constantes de contratos individuais de trabalho desde que estas sejam mais favoráveis para os trabalhadores.

A partir de 2003, o Código do Trabalho removeu da lei portuguesa a aplicação do princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, ao determinar a existência de leis laborais imperativas, ou seja, ao estabelecer a possibilidade da própria lei proibir o seu afastamento por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e ao permitir, por outro lado, que as leis que não sejam imperativas possam ser afastadas por instrumentos de regulamentação coletiva, mesmo que estes sejam mais desfavoráveis para os trabalhadores.

Assim, a legislação laboral, em vez de se erigir como um meio de defesa dos direitos dos trabalhadores, tornou-se um instrumento de chantagem contra eles, coagidos, a pretexto de crises e de ameaças de perda de empregos, a aceitar por via negocial condições de trabalho mais desfavoráveis e lesivas dos seus direitos e interesses legítimos.

O Código do Trabalho aprovado em 2009 e as alterações legislativas posteriores não alteraram este estado de coisas. Apesar de ter sido restabelecido o princípio do tratamento mais favorável com um caráter limitado a alguns aspetos das relações laborais, este princípio não foi repostado como princípio geral nem quanto aos aspetos mais relevantes da regulamentação das condições de trabalho.

Assim sendo, o propósito do presente projeto de lei do PCP é garantir a reposição plena no Código do Trabalho do princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, nos seguintes termos:

- As normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores;
- As normas legais sobre regulamentação de trabalho e as normas dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual de trabalho que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Nestes termos, ao abrigo da alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, o Grupo Parlamentar do PCP 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, na sua redação atual, repondo o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

O artigo 3.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 3.º

Relações entre fontes de regulação

1 – As normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores.

2 – As normas legais reguladoras de contrato de trabalho não podem ser afastadas por portaria de condições de trabalho.

3 – As normas legais sobre regulamentação de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual de trabalho que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

4 – As normas dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual de trabalho que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.»

Artigo 3.º
Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia imediato à sua publicação.

Assembleia da República, 26 de março de 2024.

Os Deputados do PCP: Paulo Raimundo — Paula Santos — António Filipe — Alfredo Maia.

PROJETO DE LEI N.º 29/XVI/1.ª
ELIMINA A OBRIGATORIEDADE DE AFIXAÇÃO DE INFORMAÇÃO RELATIVA À EXISTÊNCIA DE POSTOS DE TRABALHO PERMANENTES QUE ESTEJAM DISPONÍVEIS NA EMPRESA OU ESTABELECIMENTO, ALTERANDO O CÓDIGO DO TRABALHO

Exposição de motivos

O n.º 4 do artigo 144.º do Código do Trabalho possui na sua redação atual uma disposição de obrigatoriedade de afixação das vagas de trabalho disponíveis no estabelecimento sendo que o seu incumprimento pode incorrer uma contraordenação leve, com uma penalidade significativa nomeadamente para pequenas empresas que poderão não conhecer a obrigatoriedade em causa.

Esta disposição na sua redação atual não cumpre nenhuma salvaguarda dos direitos dos trabalhadores, nem das próprias empresas, considerando que qualquer empregador possui o direito de discricionariedade de recrutamento, não sendo obrigatório efetuar recrutamento interno e, para os colaboradores, o conhecimento dessa vaga não acrescenta valor nem salvaguarda direitos adicionais.

Para além do referido anteriormente, com a generalização da utilização da correspondência eletrónica e a existência de sítios *online* internos e/ou de recrutamento, ainda mais no contexto de propagação do recurso ao trabalho remoto, permitem que a informação indicada como necessária de ser publicada pelo disposto na lei possam ser transmitidas por outras vias que não a afixação no estabelecimento, com efeitos práticos de prestação de informação superiores para o cumprimento do objetivo do disposto no n.º 4 do artigo 144.º da Lei do Código do Trabalho.

Assim, ao abrigo da alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição da República Portuguesa e da alínea *b*) do n.º 1 do Regimento da Assembleia da República, o Grupo Parlamentar da Iniciativa Liberal apresenta o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º
Objeto

A presente lei elimina a afixação obrigatória de informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009](#), de 12 de fevereiro.

Artigo 2.º
Alteração ao Código do Trabalho

O artigo 144.º do Código do Trabalho passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 144.º
[...]

1 – [...]

2 – [...]

3 – [...]

4 – (*Revogado.*)

5 – Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2 e contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3.»

Artigo 3.º
Norma revogatória

É revogado o n.º 4 do artigo 144.º do Código do Trabalho.

Artigo 4.º
Entrada em vigor

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

Palácio de São Bento, 27 de março de 2024.

Os Deputados da IL: Carlos Guimarães Pinto — Bernardo Blanco — Joana Cordeiro — Mariana Leitão — Mário Amorim Lopes — Patrícia Gilvaz — Rodrigo Saraiva — Rui Rocha.

PROJETO DE LEI N.º 42/XVII/1.ª

VALORIZA OS BOMBEIROS E OS SEUS DIREITOS, RECONHECENDO AOS BOMBEIROS PROFISSIONAIS O ESTATUTO DE PROFISSÃO DE RISCO E DE DESGASTE RÁPIDO E ATRIBUINDO AOS BOMBEIROS VOLUNTÁRIOS O DIREITO À REFORMA ANTECIPADA, PROCEDENDO À ALTERAÇÃO DO DECRETO-LEI N.º 106/2002, DE 13 DE ABRIL, DO DECRETO-LEI N.º 87/2019, DE 2 DE JULHO, DO DECRETO-LEI N.º 55/2006, DE 15 DE MARÇO, E DO DECRETO-LEI N.º 241/2007, DE 21 DE JUNHO

Exposição de motivos

Segundo os dados do Observatório Técnico Independente, os corpos de bombeiros, de qualquer natureza (profissionais, mistos e voluntários), são responsáveis pelo cumprimento de 90 % das missões de proteção civil em Portugal, existindo um total de 30 mil bombeiros no nosso País. Os corpos de bombeiros são, pois, a espinha dorsal da componente operacional da proteção civil em Portugal – assegurando a prestação de transportes de doentes não urgentes, de emergências pré-hospitalares, incêndios, acidentes e tantas outras ocorrências a que têm de acudir – e desempenham a sua missão sob grandes riscos e, na maioria dos casos, fazem-no abdicando dos seus tempos livres em prol da comunidade.

Este espírito de sacrifício, de generosidade e de abnegação que os bombeiros demonstram para com a comunidade, e que foi de novo confirmado com a crise sanitária provocada pela COVID-19 (em que também estiveram na linha da frente) e nos graves incêndios ocorridos este ano, deverá ser reconhecido com medidas concretas que assegurem a sua valorização.

Na XIII Legislatura, na sequência dos terríveis incêndios de 2017, levantou-se no debate político a

discussão sobre um conjunto de défices no âmbito da proteção civil em Portugal e sobre as condições de exercício das funções de bombeiro profissional e voluntário, o que permitiu dar um conjunto de avanços dos quais se destaca o Decreto-Lei n.º 64/2019, de 16 de maio, que reconheceu alguns benefícios e regalias importantes aos bombeiros voluntários, ou Decreto-Lei n.º 87/2019, de 2 de julho, que reconheceu aos bombeiros profissionais o direito a condições especiais de acesso e cálculo das pensões. Contudo, em alguns aspetos, estes diplomas nuns casos ficaram aquém daquilo que os bombeiros mereciam – ausência da densificação legal do conceito de disponibilidade permanente consagrado no artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril – e noutros casos acabaram por lhes retirar importantes direitos – como o direito dos bombeiros profissionais da administração local à aposentação em certas idades, sem penalização, prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, e revogados pelo Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho.

Na XV Legislatura o PAN propôs o Projeto de Lei n.º 248/XV/1.^a, que assegurava o reforço dos direitos dos bombeiros profissionais e voluntários, que mereceu uma aprovação na generalidade, por amplo consenso e sem quaisquer votos contra, e só não conseguiu ver o seu processo legislativo concluído com sucesso devido ao fim antecipado da Legislatura devido à dissolução da Assembleia da República.

Deste modo, procurando introduzir as sugestões e contribuições externas apresentadas no âmbito do Projeto de Lei n.º 248/XV/1.^a e cientes da necessidade de prosseguir o caminho de valorização dos bombeiros profissionais e voluntários em Portugal, o PAN propõe, por via do presente projeto de lei, quatro alterações que aprofundam a proteção reconhecida a estes profissionais fundamentais para o País.

Em primeiro lugar, atendendo às particulares condições de exigência relacionadas com o concreto exercício das suas funções (designadamente com sujeição a desconforto térmico, ruído, agentes biológicos e químicos, manuseamento de cargas excessivas, turnos prolongados e variáveis, entre outros) e as consequências que lhe estão associadas (designadamente com períodos constantes de *stress*, desgaste emocional e físico e problemas de saúde, como *burnout*, a hipoacusia, problemas respiratórios ou de coluna), o PAN propõe que seja atribuído aos bombeiros profissionais e aos bombeiros profissionais integrados em corpos mistos ou voluntários o estatuto de profissão de risco e de desgaste rápido, sendo tal reconhecimento acompanhado da atribuição do direito a um suplemento remuneratório de risco, penosidade e insalubridade. O suplemento remuneratório, proposto pelo PAN e que autonomizamos do suplemento pelo ónus específico da prestação de trabalho e disponibilidade permanente (atualmente já previsto), tem um valor mensal correspondente a um acréscimo de 15 % relativamente à respetiva remuneração base do bombeiro profissional.

Em segundo lugar, propomos que seja aumentada de 15 % para os 25 % a bonificação prevista para efeitos de contagem do tempo de serviço para todos os bombeiros. No fundo trata-se de repor o valor de bonificação que estava previsto no artigo 21.º, n.ºs 1 e 2, do Decreto-Lei n.º 241/89, de 3 de agosto, e que foi reduzido para os atuais 15 % por via do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho. A importância da função de bombeiro e o reconhecimento dos riscos e desgaste rápido que lhe estão associados, exigem no mínimo que se proceda a esta reposição.

Em terceiro lugar, propomos a reposição do direito dos bombeiros profissionais da administração local à aposentação em certas idades, sem penalização, através da revogação do artigo 28.º-A do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, e da reconstituição dos n.ºs 1 e 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, revogados pelo Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho. Com efeito, por via do mencionado Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho, passou a prever-se que «após completarem 50 anos, os trabalhadores integrados nas categorias de sapor bombeiro, subchefe de 2.^a, subchefe de 1.^a e subchefe principal do quadro ativo, podem requerer a alteração das funções operacionais, nomeadamente funções de elevada exigência física, para funções de natureza administrativa, logística e ou de instrução, quando estejam habilitados para o efeito, de acordo com as necessidades do serviço», o que na prática significa que, não sendo obrigatória a aceitação deste requerimento, só após atingirem os 55 anos terão direito a essa alteração efetiva de funções e que dependerá na prática de passarem a exercer funções noutro lado que não o corpo de bombeiros. No fundo, à luz do atual quadro legal, tudo se passa como se passados tantos anos de serviço o desgaste rápido e as respetivas consequências nunca tivessem ocorrido, algo absolutamente inadmissível para um país que quer realmente valorizar os bombeiros. Propõe-se o reconhecimento do mesmo direito aos bombeiros profissionais integrados em corpos mistos ou voluntários.

Em quarto e último lugar, dando resposta a uma reivindicação antiga da Associação Portuguesa dos Bombeiros Voluntários e retomando uma proposta do PAN feita durante a XIV legislatura por via dos Projetos de Lei n.ºs 413/XIV/1.^a e 904/XIV/2.^a, propõe-se que a idade de acesso à pensão, bem como ao seu complemento, pelos bombeiros voluntários que tenham, pelo menos, trinta anos de efetividade de serviço, inscritos na Caixa Geral de Aposentações, IP, ou no regime geral de Segurança Social, seja reduzida em seis anos, face ao regime geral. Esta alteração assegurará aos bombeiros voluntários um tratamento igual àquele que o Decreto-Lei n.º 87/2019, de 2 de julho, já assegura hoje aos bombeiros sapadores e municipais. De forma a não comprometer a sustentabilidade da segurança social, propõe-se que os custos associados a esta alteração sejam integralmente suportados por verbas provenientes do Orçamento do Estado.

Nestes termos, a abaixo assinada Deputada do Pessoas-Animais-Natureza, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, apresenta o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à alteração:

a) Do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, que estabelece o estatuto de pessoal dos bombeiros profissionais da administração local;

b) Do Decreto-Lei n.º 87/2019, de 2 de julho, que regula as condições e as regras de atribuição e de cálculo das pensões de aposentação do regime de proteção social convergente (regime convergente) e das pensões de invalidez e velhice do regime geral de segurança social (regime geral) dos subscritores do regime convergente e contribuintes do regime geral integrados nas carreiras de bombeiro sapador e de bombeiro municipal (trabalhadores);

c) Do Decreto-Lei n.º 55/2006, de 15 de março, que define as regras de execução da Lei n.º 60/2005, de 29 de dezembro; e

d) Do Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho, que define o regime jurídico aplicável aos bombeiros portugueses no território nacional.

Artigo 2.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril

São alterados os artigos 19.º e 29.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na sua redação atual, que passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 19.º

[...]

1 – [...]

2 – Com fundamento nas particulares condições de exigência relacionadas com o concreto exercício das suas funções, os bombeiros profissionais gozam do estatuto de profissão de risco e de desgaste rápido, que lhes confere, designadamente, o direito à atribuição de um suplemento remuneratório de risco, penosidade e insalubridade, nos termos previstos no artigo 29.º, e o direito a condições especiais de acesso e cálculo das pensões, previstas no Decreto-Lei n.º 87/2019, de 2 de julho.

3 – (*Anterior n.º 3.*)

Artigo 29.º

[...]

1 – [...]

2 – O valor do suplemento pelo ónus específico da prestação de trabalho e disponibilidade permanente atribuído aos bombeiros sapadores é integrado na escala salarial da respetiva carreira.

3 – A escala salarial dos bombeiros municipais integra uma componente correspondente ao suplemento pelo ónus específico da prestação de trabalho e disponibilidade permanente.

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]

7 – Sem prejuízo dos suplementos remuneratórios referidos nos n.ºs 2 e 3, os bombeiros profissionais têm direito à atribuição de um suplemento remuneratório de risco, penosidade e insalubridade correspondente a um acréscimo de 15 % relativamente à respetiva remuneração base.»

Artigo 3.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 87/2019, de 2 de julho

1 – São alterados os artigos 1.º e 2.º do Decreto-Lei n.º 87/2019, de 2 de julho, na sua redação atual, que passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 1.º

[...]

O presente decreto-lei regula as condições e as regras de atribuição e de cálculo das pensões de aposentação do regime de proteção social convergente (regime convergente) e das pensões de invalidez e velhice do regime geral de segurança social (regime geral) dos subscritores do regime convergente e contribuintes do regime geral integrados nas carreiras de bombeiro sapador, de bombeiro municipal (trabalhadores), de bombeiro profissional integrado em corpos mistos ou voluntários, e de bombeiro voluntário.

Artigo 2.º

[...]

1 – [...]

2 – [...]

3 – [...]

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]

7 – O disposto no presente artigo é aplicável com as devidas adaptações aos bombeiros integrados na carreira de bombeiro voluntário que tenham pelo menos 30 anos de serviço.»

2 – É alterada a epígrafe do Capítulo I do Decreto-Lei n.º 87/2019, de 2 de julho, para «Condições de acesso e cálculo das pensões dos trabalhadores integrados nas carreiras de bombeiro sapador, de bombeiro municipal, de bombeiro profissional integrado em corpos mistos ou voluntários e de bombeiro voluntário», contendo os artigos 1.º e 2.º.»

Artigo 4.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 55/2006, de 15 de março

O artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 55/2006, de 15 de março, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 5.º

[...]

1 – [...]

2 – [...]

3 – No caso da legislação especial aplicável aos militares das Forças Armadas, da Guarda Nacional Republicana, do pessoal militarizado da Marinha, da Polícia Marítima e do Exército, do pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública, do pessoal da carreira de investigação e fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, do pessoal da carreira de investigação criminal, da carreira de segurança e pessoal das demais carreiras de apoio à investigação criminal responsável por funções de inspeção judiciária e recolha de prova da Polícia Judiciária, do pessoal do corpo da Guarda Prisional, e do pessoal das carreiras de bombeiro sapador, de bombeiro municipal, de bombeiro profissional integrado em corpos mistos ou voluntários e de bombeiro voluntário, o acréscimo de encargos resultante do seu regime por referência ao regime geral de segurança social é integralmente suportado por verbas do Orçamento do Estado.

4 – [...].»

Artigo 5.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho

Os artigos 5.º e 10.º do Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 5.º

[...]

1 – [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]

g) [...]

h) [...]

i) [...]

j) [...]

2 – [...]

3 – [...]

4 – [...]

5 – Com fundamento nas particulares condições de exigência relacionadas com o concreto exercício das suas funções, os bombeiros profissionais que integram corpos mistos e voluntários gozam do estatuto de profissão de risco e de desgaste rápido, que lhes confere, designadamente, o direito à atribuição de um suplemento remuneratório de risco, penosidade e insalubridade, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, com as devidas adaptações.

Artigo 10.º

Bonificação de tempo de serviço para efeitos de pensão

1 – [...]

2 – A bonificação prevista no número anterior corresponde a 25/prct. do tempo de serviço prestado como bombeiro voluntário nos quadros ativo e de comando, com o limite máximo de cinco anos de bonificação.

3 – [...]

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]

7 – [...]»

Artigo 6.º
Norma revogatória

São revogados os artigos 28.º-A e o 38.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na sua redação atual.

Artigo 7.º
Repristinação

São repristinados os n.ºs 1 e 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, revogados pelo Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho.

Artigo 8.º
Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua publicação.

Assembleia da República, 8 de abril de 2024.

A Deputada do PAN, Inês de Sousa Real.

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:

- Contrato de trabalho;
- Direito colectivo de trabalho;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Formação profissional;
- 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.

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:

- O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
- A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
- 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:

- Identificação do projecto ou proposta;
- Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;
- 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;
- Número de trabalhadores ou de empregadores representados;
- Data, assinatura de quem legalmente represente a entidade ou de todos os seus membros e carimbo da mesma.

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:

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

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 132.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*.