



DIÁRIO

da Assembleia da República

XVI LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de Lei (n.ºs 493 e 494/XVI/1.ª):

N.º 493/XVI/1.ª (BE) — Consagra o direito ao pagamento do subsídio de refeição no Código do Trabalho.

N.º 494/XVI/1.ª (BE) — Altera o regime do trabalho por turnos e noturno e reforça a proteção social dos trabalhadores por turnos e noturnos.

**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 132.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), avisam-se estas entidades de que se encontram para apreciação, de 11 de fevereiro a 13 de março de 2025, as iniciativas seguintes:

Projetos de Lei n.ºs 493/XVI/1.^a (BE) — Consagra o direito ao pagamento do subsídio de refeição no Código do Trabalho e 494/XVI/1.^a (BE) — Altera o regime do trabalho por turnos e noturno e reforça a proteção social dos trabalhadores por turnos e noturnos.

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data-limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a 10CTSSI@ar.parlamento.pt ou por 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 493/XVI/1.^a**CONSAGRA O DIREITO AO PAGAMENTO DO SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO NO CÓDIGO DO TRABALHO****Exposição de motivos**

O subsídio de refeição não é, ao contrário do que por vezes se pensa, um direito de todos os trabalhadores. Não é obrigatório para o setor privado e não consta do Código do Trabalho. O trabalhador apenas tem direito a esta prestação se ela constar de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou se vier estipulada no contrato individual de trabalho. Trabalhadores que estejam fora da contratação coletiva, e cujos contratos mais precários não prevejam subsídio de refeição, veem-se assim excluídos desta importante prestação pecuniária.

A figura do subsídio de refeição existe na lei desde 1977, por via do Decreto-Lei n.º 305/77, de 29 de julho, que 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. O objetivo deste decreto era pôr termo às desigualdades 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. Em 1984, o Decreto-Lei n.º 57-B/84 procedeu à revisão do regime do subsídio de refeição, definindo-se que este 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 refeição fixado por portaria governamental.

Apesar de estar garantido para a Administração Pública, com um valor definido por lei, correspondente a 6 euros em 2024, valor que o Governo não se compromete a atualizar em 2025, até hoje o subsídio de refeição nunca foi consagrado como direito geral para todos os trabalhadores. Em algumas empresas (nomeadamente do setor empresarial do Estado) o valor do subsídio de refeição é superior, porque o seu aumento foi uma forma de compensar os congelamentos salariais que se mantiveram durante anos (na Carris, por exemplo, é de 11,18 euros em 2024).

No entanto, há muitos trabalhadores do setor privado que não recebem o subsídio de refeição. Os números foram tornados públicos, no seguimento de uma pergunta dirigida pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda ao Governo, da qual resulta que 2 milhões e 483 mil trabalhadores por conta de outrem, em 2022, recebiam subsídio de refeição. Dados do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, referentes a 2022, demonstram também que cerca de 60 % dos trabalhadores do setor privado recebem subsídio de refeição, o que significa que 1,7 milhões de trabalhadores não recebem qualquer valor a título de subsídio de refeição. Fora destes números estão os trabalhadores independentes que são economicamente dependentes, e, portanto, 50 % da sua atividade é prestada a uma só entidade, que também não têm direito ao subsídio de refeição. Por último, há ainda situações em que o subsídio de refeição tem valores que não permitem, objetivamente, compartilhar as despesas resultantes de uma refeição tomada fora da residência habitual.

Sem retirar papel à negociação coletiva, não faz sentido que a própria existência do subsídio de refeição esteja dependente da vontade das entidades patronais, em sede de negociação coletiva ou de contrato individual. Tal como outros direitos que inicialmente foram consagrados por via de contratação coletiva (como o subsídio de Natal) e depois foram inscritos na lei geral, também neste caso deve isso acontecer. Vale lembrar que só em 1996 se aprovou o Decreto-Lei n.º 88/96, de 3 de julho, que «Institui o subsídio de Natal para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem». Ou seja, só a partir de 1996, num Governo Guterres, o subsídio de Natal, que constava já de vários instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, passou a ser um direito universal dos trabalhadores por conta de outrem, consagrado na lei do trabalho. É isso que tem de suceder agora com o subsídio de refeição.

A proposta do Bloco de Esquerda é, pois, a de que se consagre o direito ao subsídio de refeição 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 do subsídio de refeição.

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

É aditado o artigo 262.º-A ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, e 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, 1/2022, de 3 de janeiro, 13/2023, de 3 de abril, com a seguinte redação:

«Artigo 262.º-A**Subsídio de refeição**

1 – O trabalhador tem direito a subsídio diário de refeição de valor não inferior ao que estiver determinado para os trabalhadores da função pública, sem prejuízo da existência de valores superiores previamente fixados.

2 – Salvo o disposto em instrumento de regulamentação coletiva em sentido mais favorável, a atribuição do subsídio de refeição 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 refeição de valor proporcional às horas trabalhadas.

4 – O subsídio de refeição 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, após a sua publicação.

Assembleia da República, 31 de janeiro de 2025.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Fabian Figueiredo — Marisa Matias — Joana Mortágua — Mariana Mortágua.

PROJETO DE LEI N.º 494/XVI/1.ª**ALTERA O REGIME DO TRABALHO POR TURNOS E NOTURNO E REFORÇA A PROTEÇÃO SOCIAL DOS TRABALHADORES POR TURNOS E NOTURNOS****Exposição de motivos**

O trabalho por turnos remete para um modo de organização do horário laboral no qual diferentes equipas trabalham em sucessão durante um período alongado. Em alguns casos, os horários prolongam-se até 24 horas por dia e 365 dias por ano, como em hospitais, aeroportos ou serviços de hotelaria.

A extensão dos horários também se verifica em alguns setores industriais, devido à continuidade do processo produtivo, tendo a sua utilização vindo a ser cada vez mais comum também em grandes superfícies comerciais. De facto, nos últimos anos, a Europa tem assistido a uma liberalização dos horários de trabalho, levando, por exemplo, a maioria dos espaços comerciais a funcionar até mais tarde e a abrir ao domingo. Estando mais de 20 % dos trabalhadores estão enquadrados por este regime. Este prolongamento dos horários não pode deixar de ser problematizado.

Em Portugal, o trabalho em regime noturno e por turnos abrange vastas áreas da produção, assegurando o funcionamento de setores fundamentais da sociedade. A produção, transporte e distribuição de energia, o sistema de saúde, a distribuição de água e alimentos, as telecomunicações, a segurança (das pessoas, da cadeia de logística e dos bens), os transportes públicos e de mercadorias e os espaços comerciais são alguns exemplos de setores de atividade onde o trabalho noturno e por turnos assume uma expressão significativa.

O trabalho por turnos está a aumentar e é uma realidade cada vez mais presente nas organizações laborais, abrangendo, no nosso País, mais de 950 mil pessoas. Trata-se de um aumento significativo, tendo em conta que, em 2009, o número não ultrapassava os 500 mil. Entre outras consequências sociais, ele comporta custos elevados na dinâmica social e familiar dos trabalhadores. Em Portugal, a trivialização das autorizações para a laboração contínua tem permitido uma expansão muito pouco criteriosa de regimes de trabalho que passam por horários cada vez mais alargados.

O tema do trabalho por turnos e noturno tem sido sucessivamente relegado, sem que nada de concreto aconteça para garantir melhores condições de trabalho e maior proteção social a estes trabalhadores. Apesar de na Lei do Orçamento do Estado para 2020 – e por pressão do Bloco de Esquerda – ter ficado inscrita, no artigo 250.º, a necessidade de realização de um estudo sobre o impacto do trabalho por turnos, tendo em vista o reforço da proteção social destes trabalhadores, o facto é que até hoje esse estudo não existe e os trabalhadores por turnos não viram nenhuma melhoria concreta acontecer.

Passados mais 4 anos, as debilidades já existentes do ponto de vista social e laboral são evidentes e, no entanto, nunca foi dado a conhecer qualquer resultado e a proteção social dos trabalhadores por turnos e em regime noturno não foi reforçada.

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

Diversos estudos científicos sobre a realidade do trabalho por turnos e o trabalho noturno têm dado um contributo inestimável para um mais profundo conhecimento deste fenómeno e das suas consequências humanas (designadamente, perturbações do sono, gastrointestinais, cardiovasculares, do humor, fadiga crónica, problemas metabólicos, sociais e familiares, acidentes de trabalho por vezes mortais e catastróficos, absentismo, diminuição da capacidade laboral e envelhecimento precoce). Por isso mesmo, esses estudos têm vindo a interpelar os poderes públicos sobre a necessidade de uma maior regulação desta modalidade de organização do trabalho. Apesar de as empresas garantirem que cumprem a lei, verifica-se, por exemplo, que aspetos básicos da regulação do trabalho por turnos, como o intervalo de pelo menos 11 horas nas mudanças entre os turnos, como recomendado na Diretiva europeia 93/104/CE, não são, de facto, respeitados.

No dia 1 de maio de 2023, entrou em vigor a *Agenda do Trabalho Digno* que, apesar de ter sido apresentada pelo Governo como uma importante reforma laboral, manteve inalteradas matérias essenciais, como é o caso do trabalho por turnos e noturno. O Partido Socialista uniu-se à direita para rejeitar as propostas apresentadas pela esquerda que incidiam exatamente sobre estas matérias.

A negociação e a contratação coletiva são um espaço privilegiado para regular estas matérias. Mais uma vez, as sucessivas revisões do Código do Trabalho em matéria de negociação e contratação coletiva tiveram como efeito desequilibrar, a favor do patronato, a legislação laboral, diminuir a capacidade de negociação dos

sindicatos, reduzir a abrangência das convenções e individualizar as relações laborais. No campo da organização do trabalho por turnos, noturno e em folgas rotativas, este processo de individualização e precarização tem feito da entidade empregadora o único determinante na relação laboral, proliferando situações de desfavorecimento do trabalhador. Por isso mesmo, sem prejuízo da regulação de aspetos específicos que deve ser feita em cada setor e atendendo às suas particularidades por instrumentos de regulação coletiva de trabalho, a lei geral tem o dever de definir patamares mínimos para todos os trabalhadores.

O Bloco de Esquerda tem sistematicamente apresentado iniciativas legislativas sobre o tema. Em 2018, foi criado um grupo de trabalho junto da Comissão de Trabalho e Segurança Social, para apreciar essas iniciativas. Foram realizadas, nesse âmbito, dezenas de audições a diversas entidades, das quais resultaram o reconhecimento geral da necessidade de melhorar o enquadramento normativo desta forma de organização do trabalho. Contudo, contrariamente às necessidades reconhecidas em várias das audições, as alterações que ocorreram posteriormente ao Código do Trabalho não incluíram qualquer alteração ao regime do trabalho por turnos e trabalho noturno.

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

1. Clarificar os conceitos de trabalho por turnos, trabalho noturno e trabalhador noturno, e introduzir o conceito de trabalhador por turnos, garantindo um enquadramento mais protetor dos trabalhadores;
2. Definir regras sobre a organização por turnos que possibilitem uma menor perturbação dos ritmos circadianos, uma acumulação de sono diminuída e uma maior sincronização com a vida social;
3. Valorizar a participação dos trabalhadores e das suas estruturas representativas na definição dos turnos e definir prazos mínimos para mudança de horário programado;
4. Garantir um período mínimo de 24 horas de descanso na mudança de horário de turno e pelo menos dois fins de semana de descanso em cada 6 semanas de trabalho por turnos, tendo em conta que o trabalho por turnos afeta negativamente a vida familiar e empobrece as relações sociais e de amizade (75 % dos trabalhadores e trabalhadoras por turnos têm alterações na vida familiar e no relacionamento com os filhos e lamentam a perda de amigos);
5. Definir um máximo de 35 horas semanais de trabalho para quem trabalha por turnos ou é trabalhador noturno;
6. Alargar o acesso a exames médicos e a cuidados de saúde por parte dos trabalhadores por turnos e trabalhadores noturnos e garantir que determinados grupos de trabalhadores são dispensados desta forma de organização do trabalho;
7. Consagrar o direito a mais um dia de férias por cada 2 anos de trabalho noturno ou por turnos;
8. Definir o valor dos acréscimos retributivos pagos por trabalho por turnos e trabalho noturno (entre 25 % a 30 %);
9. Conferir o direito à antecipação da idade legal de reforma sem penalizações, em 6 meses por cada ano de trabalho por turnos ou noturno, considerando que o trabalho em regime noturno e em turnos é seguramente o mais penoso e desgastante de todos os regimes de trabalho e que a idade e a antiguidade em trabalho noturno constituem fatores fortemente agravantes, sendo o envelhecimento precoce uma das consequências dos trabalhadores em regime de turnos;
10. Tendo em conta os encargos resultantes do regime especial criado pelo presente diploma, propõe-se que esses custos sejam suportados pelo acréscimo na contribuição das entidades patronais que utilizem estes regimes de trabalho.

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

Artigo 1.º

Objeto

O presente diploma altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, e 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, 1/2022, de 3 de janeiro, 13/2023, de 3 de abril, na parte relativa à organização do trabalho, em regime noturno e por turnos, e define para os trabalhadores noturnos e por turnos a redução da idade da reforma, sem penalização.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

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

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

Artigo 3.º

Alterações ao Código do Trabalho

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

«Artigo 58.º

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

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

2 – O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação **ou para acompanhamento de filho ou outro dependente a cargo menor de 8 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou com doença crónica, e ainda ao trabalhador cuidador**, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afete a sua regularidade.

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

Artigo 74.º

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho de menor

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

2 – [...]

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

Artigo 220.º

Noção de trabalho por turnos

1 – *(Anterior corpo do artigo.)*

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

três turnos ou dois turnos.

Artigo 221.º
Organização de turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 223.º
Noção de trabalho noturno

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

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

Artigo 224.º
Duração do trabalho de trabalhador noturno

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

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

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

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

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

- a) De natureza monótona, repetitiva, cadenciada ou isolada;
- b) Em obra de construção, demolição, escavação, movimentação de terras, ou intervenção em túnel, ferrovia ou rodovia sem interrupção de tráfego, ou com risco de queda de altura ou de soterramento;

- c) Da indústria extrativa;
- d) **Da indústria química;**
- e) De fabrico, transporte ou utilização de explosivos e pirotecnia;
- f) Que envolvam contacto com corrente elétrica de média ou alta tensão;
- g) De produção ou transporte de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos ou com utilização significativa dos mesmos;
- h) Que, em função da avaliação dos riscos a ser efetuada pelo empregador, assumam particular penosidade, perigosidade, insalubridade ou toxicidade.

6 – (Anterior n.º 5.)

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

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

Artigo 225.º

Proteção de trabalhador noturno

1 – [...]

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

3 – (Anterior n.º 2.)

4 – (Anterior n.º 3.)

5 – (Anterior n.º 4.)

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

7 – (Anterior n.º 6.)

8 – (Anterior n.º 7.)

Artigo 238.º

Duração do período de férias

1 – [...]

2 – [...]

3 – [...]

4 – [...]

5 – [...]

6 – O trabalhador noturno adquire, por cada dois anos como trabalhador noturno, o direito a um dia de férias.

7 – O trabalhador por turnos adquire, por cada dois anos de trabalho como trabalhador por turnos, o direito a um dia de férias.

8 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 7.

Artigo 266.º

Pagamento de trabalho noturno

1 – O trabalho noturno é pago com acréscimo de **30 %** relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 – [...]

a) [...]

b) [...]

3 – [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

4 – [...].»

Artigo 4.º **Aditamentos ao Código do Trabalho**

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

«Artigo 220.º-A Noção de trabalhador por turnos

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

Artigo 222.º-A Condições de laboração no regime de turnos

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

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

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

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

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

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

Artigo 222.º-B Antecipação da idade de reforma

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

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

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

Artigo 266.º-A

Pagamento de trabalho por turnos e noturno

- 1 – O trabalho por turnos parcial é pago com acréscimo de 25 %.
- 2 – O trabalho por turnos total é pago com acréscimo de 30 %.
- 3 – O acréscimo referido nos números anteriores é pago também no subsídio de férias, subsídio de Natal, na remuneração referente ao período de férias, em situação de baixa devido a acidente de trabalho ou em períodos de mudança temporária para horário diurno a solicitação da empresa.
- 4 – O trabalho noturno prestado no período compreendido entre as 20 horas e as 7 horas é pago com acréscimo de 30 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.
- 5 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.»

Artigo 5.º

Financiamento

- 1 – As regras de financiamento dos encargos resultantes do regime criado pelo presente diploma são definidas em legislação especial.
- 2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior os encargos da aplicação deste regime são suportados pelo acréscimo na contribuição das entidades empregadoras que recorram ao regime de turnos e trabalho noturno.

Artigo 6.º

Entrada em vigor

- 1 – O presente diploma entra em vigor no prazo de 30 dias após a sua publicação.
- 2 – As normas que impliquem o aumento da despesa do Estado entram em vigor com o Orçamento do Estado posterior à sua publicação.

Assembleia da República, 31 de janeiro de 2025.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Fabian Figueiredo — Marisa Matias — Joana Mortágua — Mariana Mortágua.

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;

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*.

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.

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;
- Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;
- Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;
- 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 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:

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