



# DIÁRIO

## da Assembleia da República

XV LEGISLATURA

# SEPARATA

## SUMÁRIO

**Projetos de Lei (n.ºs 149, 161 a 170 e 174 a 178/XV/1.ª):**

N.º 149/XV/1.ª (CH) — Reconhece o direito ao luto em caso de perda gestacional.

N.º 161/XV/1.ª (BE) — Reforça os mecanismos de combate ao trabalho forçado e a outras formas de exploração laboral, responsabilizando diretamente toda a cadeia de subcontratação e as empresas utilizadoras, bem como gerentes, administradores e diretores.

N.º 162/XV/1.ª (BE) — Revoga a presunção legal de aceitação do despedimento por causas objetivas quando o empregador disponibiliza a compensação ao trabalhador (vigésima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

N.º 163/XV/1.ª (BE) — Alterações ao regime jurídico-laboral e alargamento da proteção social dos trabalhadores por turnos

e noturnos (vigésima segunda alteração ao Código do Trabalho).

N.º 164/XV/1.ª (BE) — Consagra as 35 horas como período normal de trabalho no setor privado (vigésima segunda alteração ao Código do Trabalho).

N.º 165/XV/1.ª (BE) — Revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no período da *troika* que vieram facilitar os despedimentos e reduzir as compensações devidas aos trabalhadores, procedendo à vigésima segunda alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

N.º 166/XV/1.ª (BE) — Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado (vigésima segunda alteração ao à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

N.º 167/XV/1.ª (BE) — Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório.

N.º 168/XV/1.<sup>a</sup> (BE) — Reforça a negociação coletiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (vigésima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

N.º 169/XV/1.<sup>a</sup> (L) — Alarga os direitos de parentalidade no âmbito do Código do Trabalho, reforçando os direitos das crianças e reforçando a igualdade de género na parentalidade (vigésima terceira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, do Código do Trabalho).

N.º 170/XV/1.<sup>a</sup> (L) — Estabelece as 7 horas por dia e as 35 horas por semana como o máximo do período normal de trabalho em Portugal (vigésima terceira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, do Código do Trabalho).

N.º 174/XV/1.<sup>a</sup> (PAN) — Prevê o regime de faltas por dores menstruais, alterando o Código do Trabalho.

N.º 175/XV/1.<sup>a</sup> (PAN) — Altera o regime de faltas por motivo de luto gestacional, procedendo à alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

N.º 176/XV/1.<sup>a</sup> (PAN) — Aprova medidas de reforço da proteção na parentalidade, procedendo para o efeito à décima sexta alteração ao Código do Trabalho e à sexta alteração ao regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

N.º 177/XV/1.<sup>a</sup> (CH) — Elimina restrições injustificadas no acesso a profissões reguladas e estabelece limites à duração e organização dos estágios.

N.º 178/XV/1.<sup>a</sup> (IL) — Reforma regulatória das associações públicas profissionais, combate ao corporativismo e democratização do acesso às profissões (primeira alteração à Lei n.º 2/2013, de 10 de janeiro).

## 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 25 de junho a 25 de julho de 2022, os diplomas seguintes:

**Projetos de Lei n.ºs 149/XV/1.ª (CH)** — Reconhece o direito ao luto em caso de perda gestacional, **161/XV/1.ª (BE)** — Reforça os mecanismos de combate ao trabalho forçado e a outras formas de exploração laboral, responsabilizando diretamente toda a cadeia de subcontratação e as empresas utilizadoras, bem como gerentes, administradores e diretores, **162/XV/1.ª (BE)** — Revoga a presunção legal de aceitação do despedimento por causas objetivas quando o empregador disponibiliza a compensação ao trabalhador (vigésima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), **163/XV/1.ª (BE)** — Alterações ao regime jurídico-laboral e alargamento da proteção social dos trabalhadores por turnos e noturnos (vigésima segunda alteração ao Código do Trabalho), **164/XV/1.ª (BE)** — Consagra as 35 horas como período normal de trabalho no setor privado (vigésima segunda alteração ao Código do Trabalho), **165/XV/1.ª (BE)** — Revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no período da troika que vieram facilitar os despedimentos e reduzir as compensações devidas aos trabalhadores, procedendo à vigésima segunda alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, **166/XV/1.ª (PCP)** — Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado (vigésima segunda alteração ao à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), **167/XV/1.ª (BE)** — Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório, **168/XV/1.ª (BE)** — Reforça a negociação coletiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (vigésima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), **169/XV/1.ª (L)** — Alarga os direitos de parentalidade no âmbito do Código do Trabalho, reforçando os direitos das crianças e reforçando a igualdade de género na parentalidade (vigésima terceira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, do Código do Trabalho), **170/XV/1.ª (L)** — Estabelece as 7 horas por dia e as 35 horas por semana como o máximo do período normal de trabalho em Portugal (vigésima terceira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, do Código do Trabalho), **174/XV/1.ª (PAN)** — Prevê o regime de faltas por dores menstruais, alterando o Código do Trabalho, **175/XV/1.ª (PAN)** — Altera o regime de faltas por motivo de luto gestacional, procedendo à alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, **176/XV/1.ª (PAN)** — Aprova medidas de reforço da proteção na parentalidade, procedendo para o efeito à décima sexta

*alteração ao Código do Trabalho e à sexta alteração ao regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, [177/XVI/1.<sup>a</sup> \(CH\)](#) — Elimina restrições injustificadas no acesso a profissões reguladas e estabelece limites à duração e organização dos estágios e [178/XVI/1.<sup>a</sup> \(CH\)](#) — Reforma regulatória das associações públicas profissionais, combate ao corporativismo e democratização do acesso às profissões (primeira alteração à Lei n.º 2/2013, de 10 de janeiro).*

**As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data-limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: [10CTSSI@ar.parlamento.pt](mailto: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 149/XV/1.<sup>a</sup>**  
**RECONHECE O DIREITO AO LUTO EM CASO DE PERDA GESTACIONAL**

**Exposição de motivos**

No dia 26 de novembro de 2021 foi aprovada a Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro de 2022<sup>1</sup>, que alarga o período de faltas justificadas em caso de falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha reta, alterando o Código do Trabalho, pondo fim a um processo legislativo iniciado por uma petição lançada em setembro de 2021 pela Acreditar – Associação de Pais e Amigos das Crianças com Cancro, com o mote «O luto de uma vida em cinco dias»<sup>2</sup>, defendendo que cinco dias eram «manifestamente insuficientes» para os pais que perdem um filho, perante uma dor que dura «toda a vida».

Em poucos dias, a petição reuniu milhares de assinaturas e foi entregue em meados de outubro na Assembleia da República, que aprovou em votação final global em 26 de novembro um diploma baseado em nove projetos de lei do PS, do PSD, do BE, do PCP, do PAN, do IL e do CH e das duas Deputadas não inscritas Joacine Katar Moreira e Cristina Rodrigues.

Alguns desses projetos de lei, como é o caso do Chega, propunham além do luto parental alterações ao alargamento do período de luto no caso de perda gestacional, que não foram incluídas no texto final.

Quando a morte de um filho antecede o seu nascimento significa para os pais a vivência da maior perda das suas vidas, assume-se como um acontecimento inesperado e traumatizante. As redes de apoio são fundamentais para a elaboração do processo de luto, nesta perda tão particular, que maioritariamente, não é reconhecida pela sociedade.

Após a confirmação da gravidez, os futuros pais iniciam um processo de interação com o filho *in útero*, estabelecendo e consolidando uma ligação afetiva. Muitas das perdas ocorrem de uma gravidez considerada de baixo risco, ou seja, sem qualquer patologia, intercorrência ou sinal prévio associado. Sendo este carácter inesperado que intensifica o choque na díade parental e familiar e dificulta a aceitação.

A perda gestacional pode ter um impacto devastador na saúde mental individual e do casal, nos momentos imediatos e após a perda. Frequentemente, expressam sentimentos como dor, sofrimento, tristeza, culpa, impotência e frustração pelo insucesso da gravidez. A perda interrompe a gravidez na sua plenitude, termina com a interação da díade parental com o filho, arrasta para a privação de uma série de significados: a perda da maternidade; a perda do filho amado; a perda da autoestima por sentirem que falharam no papel parental, como protetores; a perda do estatuto social enquanto pais; a perda existencial na continuidade geracional e a perda do futuro antecipado ou imaginado com o filho.

Nos últimos anos tem-se verificado um decréscimo no número de mortes fetais e perinatais, resultante do avanço da tecnologia que, permite rastreios antecipados e pormenorizados de eventuais complicações durante a gestação ou no momento do parto.

A implementação de protocolos de vigilância obstétrica mais acessível, as técnicas de diagnóstico pré-natal e de vigilância fetal pré e intraparto, assim como a melhoria de cuidados perinatais justificam o decréscimo. Porém, embora cada vez mais escassos os acontecimentos trágicos de mortes perinatais, na verdade são situações que continuam a acontecer, muitas vezes de forma inesperada e numa fase avançada da gestação.

Atualmente o Código do Trabalho não prevê qualquer justificação para falta ao trabalho nestas circunstâncias, não reconhecendo por isso o direito ao luto destes pais e ignorando o seu sofrimento. O atual regime jurídico prevê, no artigo 251.º do Código do Trabalho, a possibilidade de o trabalhador usufruir de 20 dias consecutivos em caso de perda de filho. Aquilo que se propõe, é que tal direito se estenda a casos de perda gestacional. De outra forma, pode acontecer a situação de uma mãe perder o filho no final da gestação e não ter direito aos denominados dias de luto, e outra perder o filho logo após o nascimento e esta já terá esse direito. Ora tal situação não é justa nem coerente, pelo que se propõe a garantia do direito ao luto, desde que a perda gestacional seja involuntária.

<sup>1</sup> <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/1-2022-176907535>

<sup>2</sup> <https://www.peticaolutoparental.com/o-luto-de-uma-vida-nao-cabe-em-5-dias>

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 Chega apresenta o seguinte projeto de lei:

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

O presente diploma pretende alterar o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 105/2009, de 14/09, Lei n.º 53/2011, de 14/10, Lei n.º 23/2012, de 25/06, Lei n.º 47/2012, de 29/08, Lei n.º 69/2013, de 30/08, Lei n.º 27/2014, de 8/05, Lei n.º 55/2014, de 25/08, Lei n.º 28/2015, de 14/04, Lei n.º 120/2015, de 1/09, Lei n.º 8/2016, de 1/04, Lei n.º 28/2016, de 23/08, Lei n.º 73/2017, de 16/08, Lei n.º 14/2018, de 19/03, Lei n.º 90/2019, de 4/09, Lei n.º 93/2019, de 4/09, Lei n.º 18/2021, de 8/04, Lei n.º 83/2021, de 6/12, Lei n.º 1/2022, de 3/01, no sentido reconhecer o direito aos dias de luto que o trabalhador pode usufruir em caso de perda gestacional.

#### Artigo 2.º

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

É alterado o artigo 251.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2020, de 12 de fevereiro, e posteriores alterações, que passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 251.º

[...]

1 – O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta, ou até 5 dias em caso de perda gestacional involuntária;

b) [...];

c) [...].

2 – [...].

3 – [...].»

#### Artigo 3.º

##### **Entrada em vigor**

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

Palácio de São Bento, 14 de junho 2022.

Os Deputados do CH: André Ventura — Bruno Nunes — Diogo Pacheco de Amorim — Filipe Melo — Gabriel Mithá Ribeiro — Jorge Galveias — Pedro dos Santos Frazão — Pedro Pessanha — Pedro Pinto — Rita Matias — Rui Afonso — Rui Paulo Sousa.

**PROJETO DE LEI N.º 161/XV/1.<sup>a</sup>****REFORÇA OS MECANISMOS DE COMBATE AO TRABALHO FORÇADO E A OUTRAS FORMAS DE EXPLORAÇÃO LABORAL, RESPONSABILIZANDO DIRETAMENTE TODA A CADEIA DE SUBCONTRATAÇÃO E AS EMPRESAS UTILIZADORAS, BEM COMO GERENTES, ADMINISTRADORES E DIRETORES****Exposição de motivos**

No verão de 2016, foi publicada a Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, em resultado de um projeto do Bloco de Esquerda, apresentado em outubro de 2015, e de um outro apresentado depois pelo Partido Socialista. As alterações então feitas ao Código do Trabalho, ao regime jurídico da promoção da saúde e segurança no trabalho e ao regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário tiveram como objetivo a responsabilização de toda a cadeia de contratação pelas violações dos direitos dos trabalhadores, pelos créditos e encargos sociais do trabalhador, bem como pelo pagamento das respetivas coimas. O objetivo era que numa obra, empresa ou exploração agrícola, a empresa que recorre ao trabalho temporário ou a angariadores de mão-de-obra não poder invocar que não tem responsabilidade ou alegar desconhecimento em relação ao que ali se passa. À época, era já conhecida a dimensão do trabalho forçado e da exploração laboral, nomeadamente nas explorações agrícolas do Alentejo. Mas apesar disso, nem todos acompanharam este passo.

CDS e PSD votaram contra o diploma. As quatro confederações patronais, CAP, CCP, CIP e CTP, divulgaram um comunicado conjunto em que alegaram que «o Diploma não se limita a circunscrever a responsabilização àqueles que, por ação ou omissão, praticaram a ilegalidade, indo muito para além destes», considerando que «as empresas de trabalho temporário, as agências privadas de colocação e os respetivos utilizadores ficam, na prática, proscritas, atento o enorme risco que passam a comportar». Tal comunicado era revelador do quanto alguns segmentos dos patrões portugueses se haviam habituado à impunidade no recurso a cadeias de subcontratação. A raiva das confederações patronais contra este mecanismo de responsabilização foi também expressiva da importância que atribuíam à manutenção destes esquemas de subcontratação e recurso ao trabalho temporário.

No debate parlamentar, em 2016, o Bloco de Esquerda chamava já a atenção para a importância do combate ao trabalho forçado. Na exposição de motivos, o projeto do Bloco considerava que «os proprietários agrícolas e de grandes agroindústrias procuram esconder-se atrás de quem contrata os trabalhadores e não querem aceitar responsabilidades sobre as condições em que a mão-de-obra é trazida e trabalha. Se a penalização cai apenas sobre o angariador, apesar de ser o proprietário quem lucra no topo da cadeia, é muito difícil controlar o fenómeno».

Com efeito, a responsabilização e penalização de toda a cadeia são essenciais no combate ao trabalho forçado e aos crimes de tráfico de seres humanos. «Em casos extremos», dizia então o Bloco, «têm-se registado fenómenos de trabalho forçado, com retenção de documentos de identificação dos trabalhadores, circunstância que os coloca numa situação de total dependência, sem meios de subsistência, confrontados com dívidas abusivas de alojamento e transporte, num País cuja língua não dominam. Este conjunto de fenómenos traduz-se em grosseiras violações dos direitos humanos e configura o crime de tráfico humano, ou seja, a escravatura em pleno século XXI».

Este problema, como se vê, não é infelizmente novo. A alteração dos padrões de produção agrícola e de uso da água para o efeito deu lugar, há anos, em Odemira por exemplo, a um nicho de enriquecimento feito de horticultura super-intensiva e, para lhe dar suporte, de um afluxo massivo de mão de obra hiper-explorada. A rápida acumulação de lucro foi feita à custa dos baixos custos do trabalho: salários reduzidos, anulação de direitos laborais elementares, fragilidade absoluta ou mesmo inexistência de vínculos contratuais, exploração. Aos baixos custos do trabalho juntou-se a precariedade social em geral, sobretudo na habitação, com a aglomeração obscena de dezenas de pessoas num mesmo espaço exíguo e sem condições mínimas de habitabilidade, perante o crescimento de uma economia local que viu no aluguer de quartos uma galinha dos ovos de ouro.

Não é apenas em Odemira que estes fenómenos acontecem. O surgimento das empresas de trabalho

temporário (ETT), que contratam trabalhadores não para si, mas para serem cedidos a terceiros, coexiste com as designadas «prestadoras de serviços», que concorrem com as ETT de forma ainda mais desregulada, constituindo-se na prática, e à margem da lei, como empresas de cedência de mão-de-obra, nomeadamente para explorações agrícolas e obras. Num primeiro momento, muitos destes trabalhadores vinham dos países mais pobres da União Europeia (Roménia e Bulgária) e do leste europeu (Ucrânia, Moldávia), nos anos mais recentes, multiplica-se os trabalhadores oriundos de países asiáticos (Tailândia) e indostânicos (Nepal, Paquistão, Índia, Bangladesch). Estes movimentos migratórios para Portugal, essenciais para as explorações intensivas no sector primário, têm tornado os imigrantes presas fáceis para as redes mafiosas de exploração e tráfico de mão-de-obra, muitas vezes encapotadas pela criação de «empresas na hora», tituladas por falsos empresários que funcionam como meros testas-de-ferro. Frequentemente, estas empresas existem apenas até serem intercetadas pelas autoridades, momento em que se extinguem ou desaparecem da circulação, para no dia seguinte ser formada uma outra empresa com outro trabalhador que passou a ser empresário, sob a égide da mesma rede.

Esta cascata de subcontratações e esta cadeia de biombos de «empresas na hora» dificultam em muito a aplicação da lei, o trabalho da polícia e da autoridade inspetiva na área laboral. Mesmo quando intercetados pelas autoridades públicas, os engajadores foram percebendo que era fácil desaparecer de cena, sem quaisquer consequências práticas, constituindo em seguida uma outra «empresa na hora». Nesses casos, levantados os autos, feitos os apuramentos para a Segurança Social, quando se objetiva fazer a notificação do processo, já não há a quem fazê-lo. Se porventura as autoridades inspetivas conseguem realizar a notificação inicial, o mais provável é que a notificação da decisão final já não se chegue a concretizar-se, por desconhecimento do paradeiro do infrator, acabando por regra os processos por serem arquivados, ficando os infratores impunes. Entretanto, no período que medeia o início do processo e a notificação final, é frequente a «empresa na hora» já ter sido extinta, podendo inclusivamente acontecer que o seu único sócio e representante legal continue a circular livremente e haja novas empresas constituídas em países terceiros, fazendo o destacamento dos trabalhadores para Portugal, sem qualquer interlocutor no nosso país, inviabilizando a atuação das entidades inspetivas.

A alteração legislativa aprovada em 2016 teve o mérito de responsabilizar solidariamente, em termos de responsabilidade contraordenacional e pelo pagamento da coima, toda a cadeia de contratação interveniente nas relações laborais, quando estas, no todo ou em parte, são realizadas nas instalações do contratante ou sob a responsabilidade do mesmo. Para além dos intervenientes diretos, foi também prevista a responsabilização de gerentes, administradores ou diretores. Todavia, como se tem demonstrado, continua a existir uma grande dificuldade em materializar coativamente a responsabilidade solidária ou subsidiária. É que, verdadeiramente, o sujeito ou sujeitos que a lei titula como solidariamente responsáveis não são arguidos no processo, sendo então preciso que exista previamente condenação com trânsito em julgado do infrator, ou seja, daquele que a lei sanciona enquanto tal. Enquanto não existir condenação com trânsito em julgado, nunca se conseguirá chegar aos responsáveis solidários e subsidiários. É certo que, voluntariamente, as empresas podem assumir essa responsabilidade, pagando as coimas e pondo fim ao processo. Mas essas situações são praticamente inexistentes.

Assim sendo, a Lei n.º 28/2016, apesar das boas intenções, teve uma aplicação muito aquém do necessário, seja pela escassez de meios humanos das autoridades inspetivas, seja pelas dificuldades que acabaram de ser apontadas na responsabilização de toda a cadeia. Assim, o Bloco de Esquerda pretende dar mais um passo além do que foi consagrado em 2016 e apresenta o presente projeto de lei no sentido de transformar essa responsabilidade solidária numa responsabilidade direta de toda a cadeia, garantindo por esta via que o dono da exploração agrícola ou da obra, bem como os seus dirigentes e administradores, são diretamente responsabilizáveis pelas violações dos direitos laborais que correm nos espaços que tutelam. Por outro lado, propomos que, no âmbito do código dos regimes contributivos da segurança social, a obrigação de comunicação da admissão de trabalhadores seja estendida aos contratantes, isto é, que quer a entidade empregadora (subcontratante) quer a entidade contratante sejam responsabilizados em caso de violação daquele dever, bem como sejam ambas responsabilizadas pela devolução de montantes de subsídio de desemprego ou de doença, quando a tal haja lugar. Em 2021, esta proposta chegou a ser debatida na especialidade no Parlamento. Mas, dando o dito por não dito (o Governo anunciara que a proposta seria aprovada pelo PS), a proposta ficaria pelo caminho, com o chumbo combinado do PS e dos partidos da direita.



O Bloco insiste na urgência desta alteração legislativa.

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 procede a alterações ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas 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, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, 11/2021, de 9 de março, 18/2021, de 8 de abril, e ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009 de 16 de setembro, alterado pela Lei n.º 119/2009, de 30 de dezembro, pela Lei n.º 55-A/2010, pela Lei n.º 64-B/2011, pela Lei n.º 20/2012, de 14 de maio, pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 93/2017, de 1 de agosto, pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 2/2018, de 9 de janeiro, pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, pela Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro e pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março.

#### Artigo 2.º

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

Os artigos 12.º, 174.º e 551.º do Código do Trabalho, com as posteriores alterações, passam a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 12.º

[...]

1 – [...].

2 – Constitui contraordenação muito grave imputável, nas respetivas medidas, ao empregador e ao contratante da prestação de serviços quando o subcontratante execute todo ou parte do contrato nas instalações daquele ou sob responsabilidade do mesmo, a prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.

3 – [...].

4 – Pelo pagamento da coima, são solidariamente responsáveis o empregador, as sociedades que com este se encontrem em relações de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, de ambos os infratores, nas condições a que se referem o artigo 334.º e o n.º 2 do artigo 335.º

#### Artigo 174.º

[...]

1 – A celebração de contrato de utilização de trabalho temporário por empresa de trabalho temporário não licenciada responsabiliza diretamente esta e o utilizador pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, relativos ao período da cedência, bem como pelos encargos sociais correspondentes.

2 – A empresa de trabalho temporário e, mesmo na falta daquela, o utilizador de trabalho temporário, são responsáveis pelos créditos do trabalhador referidos no número anterior e pelos encargos sociais correspondentes, sendo ambos imputáveis, nas respetivas medidas, pelas coimas daí decorrentes.

3 – São solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador e pelos encargos sociais correspondentes, assim como pelo pagamento das coimas, nas condições a que se refere o n.º 2 do artigo 335.º, as sociedades que com o empregador se encontrem em relações de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores de ambos os infratores.

4 – O utilizador de trabalho temporário pode substituir-se à empresa de trabalho temporário no pagamento dos créditos do trabalhador e dos correspondentes encargos sociais, a que se reporta o n.º 2, por compensação nos valores faturados, excluindo a responsabilidade e imputabilidade pelas coimas daí decorrentes.

#### Artigo 551.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – O contratante e o dono de obra, empresa ou exploração agrícola, são diretamente responsáveis pelo cumprimento das disposições legais e por eventuais violações cometidas pelo subcontratante que execute todo ou parte do contrato nas instalações daquele ou sob responsabilidade do mesmo, sendo imputáveis, conjuntamente com o subcontratante, nas respetivas medidas, pelas coimas daí decorrentes.

5 – O contratante e o dono de obra, empresa ou exploração agrícola são responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, relativos ao tempo de execução do contrato que decorreu nas instalações daquele ou sob responsabilidade do mesmo, bem como pelos encargos sociais correspondentes.

6 – O contratante e o dono de obra, empresa ou exploração agrícola pode substituir-se ao subcontratante no pagamento dos créditos do trabalhador e dos correspondentes encargos sociais, a que se reporta o número anterior, por compensação nos valores faturados pelo subcontratante, excluindo nessa medida a responsabilidade e imputabilidade daí decorrentes, a que se referem nos n.ºs 4 e 5.

7 – São solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador e pelos encargos sociais correspondentes, assim como pelo pagamento das coimas, os respetivos gerentes, administradores ou diretores, de ambos os infratores, nas condições a que se refere n.º 2 do artigo 335.º».

#### Artigo 3.º

### **Alteração ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social**

O artigo 29.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social passa a ter a seguinte redação

#### «Artigo 29.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – Na falta da comunicação da admissão do trabalhador no caso de o mesmo se encontrar a receber prestações de doença ou de desemprego, presume-se que a prestação de trabalho teve início na data em que começaram a ser concedidas as referidas prestações, sendo a entidade empregadora e o contratante, quando aquela execute todo ou parte do contrato nas instalações ou sob responsabilidade deste, ambos responsáveis pela devolução da totalidade dos montantes indevidamente recebidos pelo trabalhador, sem prejuízo do direito de regresso.

6 – [...].

7 – A violação do disposto nos n.ºs 1 a 3 constitui contraordenação leve quando seja cumprida nas vinte e

quatro horas subsequentes ao termo do prazo e constitui contraordenação grave nas demais situações, sendo a entidade empregadora e o contratante diretamente imputáveis pelas contraordenações quando o subcontratante, aqui entidade empregadora, execute todo ou parte do contrato nas instalações daquele ou sob responsabilidade do mesmo.»

#### Artigo 4.º

#### **Entrada em vigor**

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

Assembleia da República, 17 de junho de 2022.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Pedro Filipe Soares — Mariana Mortágua — Catarina Martins — Joana Mortágua.

---

### **PROJETO DE LEI N.º 162/XV/1.<sup>a</sup>**

#### **REVOGA A PRESUNÇÃO LEGAL DE ACEITAÇÃO DO DESPEDIMENTO POR CAUSAS OBJETIVAS QUANDO O EMPREGADOR DISPONIBILIZA A COMPENSAÇÃO AO TRABALHADOR (VIGÉSIMA SEGUNDA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO)**

#### **Exposição de motivos**

O Código do Trabalho prevê quatro modalidades de despedimento que se podem integrar em dois grandes grupos: i) o despedimento disciplinar ou com justa causa, que tem como fundamento um comportamento culposo do trabalho que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; ii) e os despedimentos por causas objetivas, que têm como fundamento motivos estruturais, tecnológicos ou de mercado, e que, como tal, não resultam de um comportamento que possa ser imputado ao trabalhador, onde encontramos o despedimento por extinção do posto de trabalho, o despedimento por inadaptação e o despedimento coletivo.

O despedimento por causas objetivas confere aos trabalhadores o direito a uma compensação pela perda do emprego. Esta compensação pecuniária ao trabalhador é obrigatória e constitui uma condição indispensável à licitude do despedimento [nos termos da alínea c) do artigo 383.º, da alínea d) do artigo 384.º e da alínea c) do artigo 385.º do CT].

Ora, sendo uma condição necessária, o recebimento de tal compensação pelo trabalhador não deveria ser considerada uma condição suficiente para validar a respetiva licitude. A ser assim, o pagamento de uma compensação permitiria, por si só, ao empregador sanar os vícios, procedimentais ou substanciais, de que enferme um processo de despedimento.

O Código do Trabalho estabelece, todavia, uma verdadeira cláusula amordaçante dos trabalhadores, ao determinar, no seu n.º 4, o seguinte: «presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo» e, no n.º 5 do mesmo artigo, que «a presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último». O Código de 2003 continha já uma norma na qual se estabelecia: «Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo» (n.º 4 do artigo 401.º do CT de 2003). No Código do Trabalho de 2009, como se viu, manteve-se a presunção de aceitação do despedimento com o recebimento pelo trabalhador despedido da compensação legal e estabeleceu-se que, para ilidi-la, seria

necessário que o trabalhador entregasse ou pusesse à disposição do empregador a totalidade dessa compensação.

Ou seja, de acordo com esta norma, o simples facto de a quantia devida a título de compensação ser disponibilizada ao trabalhador, por exemplo, por transferência bancária, faz operar a presunção legal, que determina que a lei tira ilações de um facto conhecido (o recebimento da compensação pelo trabalhador) para firmar um facto desconhecido (a aceitação do despedimento pelo trabalhador).

Ora, o recebimento da compensação – que frequentemente ocorre sem que o trabalhador tenha sequer diligenciado nesse sentido – não significa que ele se resigne com o despedimento, se conforme com o mesmo e se abstenha de o contestar judicialmente. É possível, pois, que o trabalhador, embora recebendo a compensação, não aceite o despedimento.

Por essa razão, parte da doutrina tem vindo a entender que ao privar os trabalhadores que aceitem a referida compensação de adequada tutela jurisdicional, esta norma revela-se de muito duvidosa constitucionalidade. É que a aceitação da compensação pecuniária pelo trabalhador não converte o despedimento numa revogação do contrato por mútuo acordo.

Numa relação laboral, o trabalhador encontra-se juridicamente subordinado ao empregador e, na maior parte dos casos, economicamente dependente dos rendimentos do trabalho para satisfazer as suas necessidades mais básicas. Por essa razão, numa situação de rutura da relação laboral a posição de fragilidade do trabalhador despedido agudiza-se. Estamos a falar, insista-se, de um trabalhador que foi despedido, isto é, que perdeu involuntariamente o seu emprego, em virtude de uma decisão extintiva unilateral da entidade empregadora; de um trabalhador que, em regra, perdeu o seu principal, por vezes único, meio de sustento e que tem que devolver um montante que lhe será sempre devido para que possa poder, legitimamente, impugnar o seu despedimento.

Importa chamar a atenção para o facto de o trabalhador ter sempre direito a receber esta compensação, caso o despedimento coletivo seja considerado lícito. E, caso não seja, o trabalhador receberá um montante pecuniário superior ao desta compensação, por força do disposto nos artigos 389.º a 392.º do CT. Ou seja, aquele dinheiro será sempre do trabalhador, mesmo que, contestando a licitude do despedimento, não lhe seja dada razão. Por que motivo se teria então de privar o trabalhador de um montante que será sempre seu, seja qual for a decisão? Só mesmo como forma de amordaçar a expressão da sua vontade e de desincentivar o exercício dos seus direitos, em nome de uma propalada «diminuição da litigância laboral». É como se, por esta via, o legislador procurasse comprar a «paz social» domesticando e impedindo uma das partes de exercer o seu direito.

O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda entende que a revogação desta presunção legal de dominação simbólica do trabalhador é de elementar justiça e é uma condição de dignidade e de respeito pelo exercício dos direitos que a própria lei consagra.

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 Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, revogando a presunção legal de aceitação do despedimento quando o trabalhador recebe do empregador a totalidade da compensação prevista no artigo 366.º para os despedimentos por causas objetivas.

#### Artigo 2.º

##### **Norma revogatória**

São revogados os n.ºs 4 e 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Artigo 3.º****Entrada em vigor**

O presente diploma entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, 17 de junho de 2022.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Pedro Filipe Soares — Mariana Mortágua — Catarina Martins — Joana Mortágua.

---

**PROJETO DE LEI N.º 163/XV/1.<sup>a</sup>****ALTERAÇÕES AO REGIME JURÍDICO-LABORAL E ALARGAMENTO DA PROTEÇÃO SOCIAL DOS TRABALHADORES POR TURNOS E NOTURNOS (VIGÉSIMA SEGUNDA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO)****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, à 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 sectores fundamentais da sociedade. A produção, transporte e distribuição de energia, o sistema de saúde, a distribuição de água e alimentos, as telecomunicações, a segurança (das pessoas, da cadeia de logística e dos bens), os transportes públicos e de mercadorias e os espaços comerciais são alguns exemplos de setores de atividade onde o trabalho noturno e por turnos assume uma expressão significativa. O trabalho por turnos está a aumentar e é uma realidade cada vez mais presente nas organizações laborais, abrangendo, no nosso país, mais de 835 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 têm 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. Dois anos depois e uma crise pandémica instalada que trouxe a nu as debilidades já existentes do ponto vista social e laboral, nunca foi dado a conhecer qualquer resultado e a proteção social dos trabalhadores por turnos e em regime noturno mantém-se inalterada. Os trabalhadores por turnos foram também ignorados na «Agenda do Trabalho Digno», apresentada pelo governo em junho de 2022.

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. Assim, tem vindo a ser sugerido, nomeadamente pela equipa de Isabel Silva, da Universidade do Minho que se intervenha com vista a garantir (i) a contratação de recursos humanos suficientes para impedir a sobrecarga horária; (ii) a disponibilização de um serviço de cantina noturno para assegurar uma alimentação saudável; (iii) a cedência de transporte, sobretudo em horários muito matinais; (iv) a autorização a realização de sextas durante a noite sobretudo em horários noturnos longos, como acontece no Japão; (v) o envolvimento dos trabalhadores na seleção dos turnos, apoiando-os aquando da «troca de horários»; e (vi) a aposta no aconselhamento personalizado tendendo a aumentar o bem-estar destes funcionários.

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

O Bloco de Esquerda tem sistematicamente apresentado iniciativas legislativas sobre o tema, tendo sido, inclusivamente, criado, no âmbito da Comissão de Trabalho e da Segurança Social, um Grupo de Trabalho para apreciar essas iniciativas. Foram realizadas, nesse âmbito, dezenas de audições a diversas entidades, das quais resultaram o reconhecimento geral da necessidade de melhorar o enquadramento normativo desta forma de organização do trabalho. Contudo, contrariamente aos sinais dados publicamente pelo PS, às necessidades reconhecidas em várias das audições, as propostas da Esquerda acabaram por ser todas chumbadas.

O contexto mundial, e particularmente o europeu, alterou-se substancialmente com a invasão da Ucrânia pela Rússia e com consequências imediatas que são já preocupantes: os preços aumentam (mais de 5% de subida do custo de um cabaz de compra com os alimentos essenciais) mas os salários não, ou muito menos. Desde o início da invasão da Ucrânia, o custo de vida aumentou três vezes mais que os salários. Quem trabalha está, de novo, a empobrecer. É urgente conferir dignidade ao trabalho desenvolvido pelos trabalhadores por turnos e em regime noturno, combatendo a sua utilização indevida e conferindo proteção acrescida em virtude do reconhecimento da penosidade do trabalho desenvolvido.

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 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, e 1/2022, de 3 de janeiro na parte relativa à organização do trabalho, em regime noturno e por turnos, e define para os trabalhadores noturnos e por turnos a redução da idade da reforma, sem penalização.

#### Artigo 2.º

##### **Âmbito de aplicação**

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

Regulamentação Coletiva.

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

#### Artigo 3.º

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

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

#### «Artigo 58.º

[...]

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

2 – 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 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou com doença crónica, e ainda a trabalhador a quem seja atribuído o estatuto de cuidador não principal de pessoa dependente nos termos da lei**, 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

[...]

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

2 – [...].

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

#### Artigo 220.º

[...]

1 – *[Anterior corpo do artigo.]*

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

#### Artigo 221.º

[...]

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

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

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



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

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

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

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

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

#### Artigo 223.º

[...]

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

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

#### Artigo 224.º

[...]

1 – Considera-se trabalhador noturno o que presta, pelo menos, **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

[...]

1 – [...].

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

3 – [Anterior n.º 2.]

4 – [Anterior n.º 3.]

5 – [Anterior n.º 4.]

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

7 – [Anterior n.º 6.]

8 – [Anterior n.º 7.]

## Artigo 238.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

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

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

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

## Artigo 266.º

[...]

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

2 – [...]:

a) [...];

b) [...].

3 – [...]:

a) [...];

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.º4 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 n.º anterior.

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

Artigo 266.º-A  
Pagamento de trabalho por turnos e noturno

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

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

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

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

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

## Artigo 5.º

**Financiamento**

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

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

## Artigo 6.º

**Entrada em vigor**

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, 17 de junho de 2022.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Pedro Filipe Soares — Mariana Mortágua — Catarina Martins — Joana Mortágua.

---

**PROJETO DE LEI N.º 164/XV/1.<sup>a</sup>****CONSAGRA AS 35 HORAS COMO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO NO SETOR PRIVADO  
(VIGÉSIMA SEGUNDA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO)****Exposição de motivos**

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

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

No período da *troika*, a orientação que predominou foi a de cortar rendimento e, simultaneamente, aumentar o tempo de trabalho, particularmente o tempo de trabalho não pago. Isso aconteceu aumentando o horário de trabalho na Administração Pública (um aumento entretanto revertido na anterior legislatura), estimulando pela lei o trabalho suplementar através do seu embaratecimento (que permanece na lei), da

eliminação de 3 dias de férias no setor privado (corte que continua também a constar do Código do Trabalho) e do aumento anual da idade de reforma, que prolonga o tempo de vida dedicado ao trabalho.

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

No ciclo da chamada «geringonça» (2015-2019) foi possível, entre outras medidas, reverter cortes salariais, aumentar o salário mínimo e repor as 35 horas na Administração Pública. Não se justifica, pois, que se continue a adiar a redução do horário de trabalho para o conjunto dos trabalhadores. A situação torna-se mais incompreensível quando o Governo do PS, ao mesmo tempo que anuncia um debate nacional sobre a semana dos 4 dias de trabalho, mantém na «Agenda do Trabalho Digno» não apenas esta desigualdade (um período normal de trabalho de 40h para o privado, mais longo que no setor público) mas ainda as medidas de prolongamento do horário de trabalho que vêm da *troika* (com o corte nos dias de férias e o estímulo ao trabalho suplementar por via do seu embaratecimento).

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

- «a redução do tempo de trabalho decidida pela lei de 1998 contribui para que a economia francesa criasse mais empregos do que teria criado sem esta lei. O número de 350 mil é o mais comumente admitido», do total de 2 milhões de empregos criados entre 1997-2001;
- «esta redução não coincidiu com uma degradação da competitividade do nosso país – nomeadamente porque ela foi acompanhada de uma aceleração dos ganhos de produtividade. A França permanece assim atrativa e localiza-se regularmente no trio dos países com mais investimento direto estrangeiro»;
- «a redução do tempo de trabalho, comparada com outras políticas públicas desenvolvidas para estimular o emprego, nomeadamente aquelas que assentam na redução das quotizações sociais sem condições, aparece como menos dispendiosa para as finanças públicas, tendo em conta o número de empregos que permitiu criar»;
  - a redução para as 35 horas «permitiu o relançamento e o dinamismo do diálogo social»;
  - as leis Aubry conduziram «a uma melhoria da articulação entre o tempo passado no trabalho e o tempo consagrado a atividades pessoais, familiares e associativas».

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

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

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

líquida de emprego pela redução do período normal de trabalho significaria a criação em Portugal de mais de 230 mil postos de trabalho. Paralelamente, tendo em conta os impactos da pandemia causada pela COVID-19 no mundo do trabalho, há também necessidade de garantir a este nível dos horários o respeito pelo dever de desconexão por parte da entidade empregadora, reforçando a disciplinação dessas fronteiras, designadamente no caso do teletrabalho, e os mecanismos de controlo relativamente aos mapas de horário e à intervenção da ACT.

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

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

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

#### Artigo 2.º

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

São alterados os artigos 203.º, 210.º, 211.º e 224.º do Código do Trabalho aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pela [Lei n.º 105/2009](#), de 14 de setembro, pela [Lei n.º 53/2011](#), de 14 de outubro, pela [Lei n.º 23/2012](#), de 25 de junho, pela [Lei n.º 47/2012](#), de 29 de agosto, pela [Lei n.º 69/2013](#), de 30 de agosto, pela [Lei n.º 27/2014](#), de 8 de maio, pela [Lei n.º 55/2014](#), de 25 de agosto, pela [Lei n.º 28/2015](#), de 14 de abril, pela [Lei n.º 120/2015](#), de 1 de setembro, pela [Lei n.º 8/2016](#), de 1 de abril, pela [Lei n.º 28/2016](#), de 23 de agosto, pela [Lei n.º 73/2017](#), de 16 de agosto, pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e pela Lei n.º 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, e 1/2022, de 3 de janeiro que passam a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 203.º

[...]

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

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

#### Artigo 210.º

[...]

1 – [...]:

a) [...];

b) [...].

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

#### Artigo 211.º

[...]

1 – Sem prejuízo do disposto nos artigos 203.º a 210.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a **quarenta e duas horas**, num período de referência

estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que não ultrapasse 12 meses ou, na falta deste, num período de referência de quatro meses, ou de seis meses nos casos previstos no n.º 2 do artigo 207.º

- 2 – [...].
- 3 – [...].
- 4 – [...].

#### Artigo 224.º

[...]

- 1 – [...].
- 2 – O período normal de trabalho diário de trabalhador noturno, não deve ser superior a **sete horas diárias**, em média semanal, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- 3 – [...].
- 4 – O trabalhador noturno não deve prestar mais de **sete horas** de trabalho num período de vinte e quatro horas em que efetua trabalho noturno, em qualquer das seguintes atividades, que implicam riscos especiais ou tensão física ou mental significativa:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) [...];
- f) [...];
- g) [...].

- 5 – [...].
- 6 – [...].

- a) [...];
- b) [...].

- 7 – [...].»

#### Artigo 3.º

##### **Salvaguarda de direitos**

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

#### Artigo 4.º

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

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

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

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

4 – Para efeitos do disposto no número anterior deve ser dada informação relativa à criação líquida de

emprego em relação ao número de efetivos abrangidos pela redução do horário de trabalho.

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

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

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

#### Artigo 5.º

#### **Entrada em vigor**

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

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

Assembleia da República, 17 de junho de 2022.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Pedro Filipe Soares — Mariana Mortágua — Catarina Martins — Joana Mortágua.

### **PROJETO DE LEI N.º 165/XV/1.<sup>a</sup>**

#### **REVOGA AS ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO INTRODUZIDAS NO PERÍODO DA TROIKA QUE VIERAM FACILITAR OS DESPEDIMENTOS E REDUZIR AS COMPENSAÇÕES DEVIDAS AOS TRABALHADORES, PROCEDENDO À VIGÉSIMA SEGUNDA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO**

#### **Exposição de motivos**

O poder de despedir, decorrência do poder diretivo da entidade empregadora, é uma das principais manifestações da desigualdade que impera na relação laboral. A Constituição da República Portuguesa baliza este poder da entidade empregadora, através do preceito constitucional da segurança no emprego, consagrado no artigo 53.º, que proíbe os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

A Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que sucedeu às duas versões dos Memorandos de Entendimento da *troika* de maio de 2011, introduziu alterações fundamentais ao Código do Trabalho com o objetivo de desequilibrar em favor dos empregadores a regulação do trabalho, de precarizar e reduzir o custo do trabalho e de facilitar e embaratecer o despedimento.

Por sua vez, a Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, foi ainda mais longe, aprofundando a tendência introduzida pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, que diminuiu de 30 para 20 dias a base de cálculo das compensações pela cessação dos contratos de trabalho para quase todas as modalidades de cessação, exceto os despedimentos ilícitos. A partir de 1 de outubro de 2013, as compensações decorrentes da caducidade dos contratos a termo e trabalho temporário, da denúncia, da revogação (acordo mútuo), da resolução do contrato com justa causa pelo trabalhador e do despedimento, nas suas várias modalidades, passou a ter uma base de cálculo das compensações de 20 dias para 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de trabalho.



Não é demais recordar que, numa relação laboral, o trabalhador se encontra juridicamente subordinado ao empregador e, na maior parte dos casos, economicamente dependente dos rendimentos do trabalho para satisfazer as suas necessidades mais elementares (bem como as do respetivo agregado familiar). A fragilidade do trabalhador despedido resulta, como é óbvio, exponencialmente acrescida e dela decorre a importância desta compensação pecuniária ao trabalhador. Com efeito, um trabalhador que foi despedido, isto é, que perdeu involuntariamente o seu emprego em virtude de uma decisão extintiva unilateral da entidade empregadora, é um cidadão que perdeu o seu principal, por vezes único, meio de sustento. A diminuição do valor das compensações agrava enormemente a fragilidade da situação em que este trabalhador se encontra. Ao embaratecer os despedimentos, facilita também esse tipo de práticas por parte das empresas.

Por isso mesmo, importa repor os valores devidos aos trabalhadores como compensação da cessação do contrato de trabalho, valores esses que foram reduzidos para menos de metade, recuperando-se a fórmula de cálculo adotada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e o objetivo fundamental da compensação: ressarcir o trabalhador/a pelos danos resultantes da perda de emprego.

As recentes alterações introduzidas ao Código do Trabalho, designadamente as que resultaram da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, não reverteram estas regras gravosas para os trabalhadores, regras estas que, à data, foram inclusivamente encaradas como circunstanciais e transitórias, sendo certo que o único impacto foi o de fragilizar a posição dos trabalhadores numa relação marcadamente desigual.

Neste sentido, o Bloco de Esquerda apresenta o presente projeto de lei com o objetivo de intervir numa matéria essencial que resultou das alterações legislativas realizadas no período da *troika* operando, assim, uma repriminção do regime legal da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e repondo o valor da compensação em caso de cessação por contrato de trabalho que não resulte de despedimento ilícito em um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

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 procede à reposição dos 30 dias de retribuição base e diuturnidades, para efeitos de cálculo da compensação por cessação de contrato de trabalho que não resulte de despedimento ilícito.

#### Artigo 2.º

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

O artigo 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.º 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, 8 de abril, 83/2021, de 06 de dezembro, e 1/2022, de 3 de janeiro passa a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 366.º

[...]

1 – Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 – Em caso de fração de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.

3 – A compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

4 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.»

## Artigo 3.º

**Entrada em vigor**

- 1 – A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.
- 2 – Este regime é aplicável a todos os contratos cuja cessação ocorra após a entrada em vigor da presente lei.

Assembleia da República, 17 de junho de 2022.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Pedro Filipe Soares — Mariana Mortágua — Catarina Martins — Joana Mortágua.

---

**PROJETO DE LEI N.º 166/XV/1.<sup>a</sup>****RECONHECE O DIREITO A 25 DIAS DE FÉRIAS NO SETOR PRIVADO (VIGÉSIMA SEGUNDA ALTERAÇÃO AO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO)****Exposição de motivos**

O direito a férias está consagrado no artigo 59.º, n.º 1, alínea d) da Constituição da República Portuguesa, na sua dimensão de direito ao repouso e ao lazer, e nos artigos 237.º e seguintes do Código do Trabalho.

O desiderato do direito a férias, conforme aliás resulta da letra da lei, é o de proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, bem como condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural, pelo que, e de forma a cumprir esse objetivo fundamental, é um direito irrenunciável.

O direito a férias adquire-se no momento da celebração do contrato e o trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil. As férias vencem-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil e reportam-se, em regra, ao trabalho prestado no ano anterior.

Por força das alterações introduzidas ao Código do Trabalho de 2009 pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, o período de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. Na versão do Código de 2003, mantida pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi revogado o preceito que previa a majoração das férias em função da assiduidade. O artigo 7.º n.º 3 da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, estabelecia ainda a exclusão da majoração de dias de férias previstas em instrumento de regulamentação coletiva. Esta norma foi declarada inconstitucional pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, por violação do princípio da reserva constitucional de contratação coletiva, bem como dos princípios da proporcionalidade, adequação e necessidade. Assim sendo, mantém-se a possibilidade de aplicação da referida majoração sempre que a mesma se aplique a trabalhadores abrangidos por instrumento de regulamentação coletiva que a preveja.

Em suma, atualmente e independentemente da efetividade do serviço ou assiduidade e do momento em que o trabalhador tenha sido contratado no dia 1 de janeiro do ano seguinte vencem-se 22 dias de férias.

Na Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na linha do memorando de entendimento com a *troika*, a lógica conservadora e ultrapassada era a de alongar os tempos de trabalho com vista a alcançar um aumento da produtividade. É precisamente com esse espírito que se introduz a eliminação do regime de majoração do período de férias em função da assiduidade do trabalhador, criado pelo Código de 2003 e mantido na revisão de 2009 que firmavam uma estratégia, também ela pouco falaciosa, de combate ao absentismo. Assim, também não podemos concordar com essa opção. Na redação do Código de 2003 a duração do período de férias era aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

Ora, esta redação deu origem a várias interpretações abusivas que se consubstanciavam na restrição do acesso à majoração do direito a férias, por parte de trabalhadores e trabalhadoras mesmo quando estes se limitavam a exercer os seus direitos. A título de exemplo, uma situação que foi denunciada por organizações sindicais em que o exercício do direito de reunião no local de trabalho foi considerado pelas entidades empregadoras, indevidamente, como falta.

Das recentes alterações introduzidas ao Código do Trabalho, designadamente as que resultaram da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, não resultaram alterações nesta matéria.

Note-se que falamos de faltas justificadas, faltas essas que têm um regime próprio e cujos critérios estão elencados no Código do Trabalho de forma clara, sendo que apenas são consideradas faltas justificadas aquelas que sejam admitidas pela lei ou autorizadas pelo empregador e que, determinam, em várias situações, a consequente perda de retribuição o que, naturalmente, penaliza o trabalhador. O regime das faltas injustificadas, já de si gravoso, não releva para aqui, tanto mais que as faltas injustificadas podem consubstanciar justa causa de despedimento, em virtude da violação do dever de assiduidade.

Assim, a majoração, subordinada às faltas justificadas para efeitos da sua atribuição, implica aceitar que, por exemplo, um trabalhador assíduo, que faltasse por motivo de falecimento do seu cônjuge, durante 5 dias, conforme a lei prevê, fosse penalizado face a outro trabalhador que, felizmente, não se viu confrontado com esta situação dramática.

Por outro lado, os estudos académicos e os dados estatísticos que têm vindo a ser divulgados nos últimos anos comprovam que o maior absentismo laboral é feminino e tem na sua base a maternidade e o custo social que representa para as mulheres, fortemente penalizadas no acesso ao trabalho, salarialmente e também por soluções legislativas que desvalorizam esta realidade, atropelando o direito constitucional à família e à proteção da paternidade e da maternidade.

A consagração dos 25 dias úteis de férias no setor privado, sem subordinação a quaisquer critérios, como o da assiduidade, que tornem este direito disforme e discriminatório, apresenta-se como uma solução de justiça. Trabalhadores restabelecidos física e psicologicamente, produzem mais e melhor. É tempo de abandonar paradigmas ultrapassados e modelos que assentam numa lógica de degradação das relações laborais.

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 visa reconhecer o direito a 25 dias úteis de férias.

#### Artigo 2.º

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

O artigo 238.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, 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, e 1/2022, de 3 de janeiro passa a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 238.º

[...]

- 1 – O período anual de férias tem a duração mínima de 25 dias úteis.
- 2 – [...].
- 3 – [...].

- 4 — [...].
- 5 — [...].
- 6 — [...].»

Artigo 3.º  
**Entrada em vigor**

O presente diploma entra em vigor no prazo de 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 17 de junho de 2022.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Pedro Filipe Soares — Mariana Mortágua — Catarina Martins — Joana Mortágua.

---

**PROJETO DE LEI N.º 167/XV/1.<sup>a</sup>**  
**REPÕE O VALOR DO TRABALHO SUPLEMENTAR E O DESCANSO COMPENSATÓRIO**

**Exposição de motivos**

Durante o período da *troika*, a desvalorização dos rendimentos de quem vive do seu trabalho fez-se por múltiplas vias. Por via tributária (aumentos de impostos, alteração dos escalões do IRS, sobretaxa), pelas alterações na proteção social (cortes nos apoios sociais, congelamento de pensões, alteração das regras do subsídio de desemprego), por cortes salariais, pelo congelamento de carreiras e pela alteração da legislação laboral. As alterações ao Código do Trabalho introduzidas pelo Governo PSD/CDS-PP (designadamente pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho) traduziram-se na diminuição dos rendimentos dos trabalhadores, numa ofensiva que teve uma especial repercussão no que toca às matérias relativas ao tempo de trabalho.

Esta desvalorização do trabalho pelas alterações da legislação laboral operou quer pelo aumento do tempo de trabalho (com a eliminação de 4 feriados, de 3 dias de férias e do descanso compensatório), quer pela redução do valor pago pelo trabalho realizado. Por esta via, PSD e CDS levaram a cabo uma transferência de rendimentos do trabalho para o capital de cerca de 2,3 mil milhões de euros.

Uma das matérias em que estes cortes foram mais significativos, tendo, para além do mais, um efeito negativo do ponto de vista da criação de emprego, foi o trabalho suplementar. Com efeito, por cada dia de trabalho suplementar, o trabalhador tinha direito a 25% das horas em descanso compensatório. Com as alterações introduzidas pelo PSD e pelo CDS em 2012, este descanso foi eliminado. Ou seja, se num ano um trabalhador fizer 160 horas de trabalho suplementar, passou, desde 2012, a trabalhar mais 5 dias sem receber nada por isso. Por outro lado, foi também reduzido o valor pago pelo trabalho realizado, com a diminuição para metade da remuneração do trabalho suplementar: por cada hora de trabalho suplementar, o trabalhador passou a receber, na primeira hora, um acréscimo de 25%, em vez de 50% e, nas horas seguintes, um acréscimo de 37,5%, em vez dos anteriores 75%. Por cada hora de trabalho suplementar em dia feriado, a majoração passou a 50%, em vez de 100%. Também a majoração em caso de isenção de horário de trabalho foi diminuída para metade.

Segundo dados oficiais do INE, há cerca de meio milhão de trabalhadores que realizam horas extraordinárias no nosso país, numa média de 315 horas por ano. O corte para metade do seu valor tem assim um efeito duplo. Por um lado, diminuiu os rendimentos destes trabalhadores. Por outro, o embaratecimento do trabalho suplementar e a eliminação do descanso compensatório é uma medida contrária à criação de emprego e é um incentivo ao preenchimento de postos de trabalho com horas extraordinárias. Ora, ao Estado incumbe, até por imperativo constitucional, a promoção do pleno emprego, e não políticas que inibam a

distribuição do emprego existente. Além disso, estimula o prolongamento dos horários, que deveria ser combatido.

Em Portugal, contabilizam-se por ano cerca de 134.505.000 horas de trabalho suplementar. Ou seja, se acaso todo o trabalho suplementar fosse transformado em postos de trabalho, isso corresponderia a mais de 60 mil postos de trabalho. Contrariar o embaratecimento do trabalho suplementar é, pois, uma medida relevante para incentivar a criação de emprego.

As alterações introduzidas ao Código do Trabalho pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, não reverteram estas regras gravosas para os trabalhadores, regras estas que, à data, foram inclusivamente encaradas como circunstanciais e transitórias, sendo certo que o único impacto foi o de fragilizar a posição dos trabalhadores numa relação marcadamente desigual. Também a Agenda do Trabalho Digno não toca nesta matéria, apesar dos anúncios do PS em setembro de 2021.

Assim, o objetivo do presente projeto de lei é repor o direito ao descanso compensatório por trabalho suplementar, remunerar com justiça o trabalho extraordinário e desincentivar o abuso das horas extras e do prolongamento de horários, expurgando o Código do Trabalho das medidas impostas durante o período da intervenção da *troika* e do Governo das direitas relativas a estas matérias.

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 e âmbito de aplicação**

1 – A presente lei repõe o direito ao descanso compensatório por trabalho suplementar e os valores da compensação pela prestação de trabalho suplementar, no âmbito das relações de trabalho abrangidas pelo Código do Trabalho ou consagrados em Instrumento de Regulamentação Coletiva.

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

#### Artigo 2.º

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

Os artigos 229.º, 230.º e 268.º do Código do Trabalho, na versão dada 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, 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, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, e 1/2022, de 3 de janeiro, passam a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 229.º

[...]

1 – O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 – O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – O disposto nos n.ºs 1 e 2 pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que estabeleça a compensação de trabalho suplementar mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

7 – [...].

## Artigo 230.º

[...]

1 – [...].

2 – O descanso compensatório de trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado, com exceção do referido no n.º 3 do artigo anterior, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com acréscimo não inferior a 100%, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

3 – Em microempresa ou pequena empresa, por motivo atendível relacionado com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, com ressalva do disposto no n.º 3 do mesmo artigo, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo não inferior a 100%.

4 – [...].

5 – [...].

## Artigo 268.º

[...]

1 – [...]:

a) 50% pela primeira hora ou fração desta e 75% por hora ou fração subsequente, em dia útil;  
b) 100% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2 – [...].

3 – O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho nos termos do n.º 6 do artigo 229.º

4 – [...].»

## Artigo 3.º

**Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor no prazo de 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 17 de junho de 2022.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Pedro Filipe Soares — Mariana Mortágua — Catarina Martins — Joana Mortágua.

---

**PROJETO DE LEI N.º 168/XV/1.<sup>a</sup>**

**REFORÇA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA, O RESPEITO PELA FILIAÇÃO SINDICAL E REPÕE O PRINCÍPIO DO TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR (VIGÉSIMA SEGUNDA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO)**

**Exposição de motivos**

O esvaziamento da contratação coletiva é um ataque à democracia. Sem negociação coletiva, os trabalhadores são colocados numa relação de total fragilidade em relação aos empregadores. Ora, o atual

Código do Trabalho favorece escandalosamente a parte mais forte na relação laboral no que à contratação coletiva diz respeito.

Entre outras coisas porque, ao contrário do que sucedia no passado, permite que as convenções coletivas caduquem por decisão unilateral e que lhes suceda o vazio. Esta instituição de um processo mais rápido e fácil para as entidades patronais determinarem a caducidade das convenções coletivas, bem como as alterações feitas em 2012 às regras das portarias de extensão, desequilibraram profundamente as relações laborais, instituíram uma dinâmica de chantagem nas negociações, contribuíram para degradar o conteúdo das novas convenções e limitaram o número de trabalhadores protegidos pela contratação coletiva.

Em 2008, havia 1 milhão 825 mil trabalhadores abrangidos pela contratação coletiva. Em 2014, passaram a ser menos de 250 mil. Em 2022, estamos ainda longe dos números de 2008 e sobretudo não está afastada a dinâmica uma degradação dos conteúdos de convenções negociadas em condições de profundo desequilíbrio, além de que a tendência de diminuição da cobertura de trabalhadores por convenções vigentes, com algumas oscilações, merece preocupação, sobretudo atento o aumento da publicação de portarias de extensão, em particular em 2017.

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

É necessário tomar medidas urgentes tendentes ao reequilíbrio do Código do Trabalho que passam por reinscrever o princípio do tratamento mais favorável na sua plenitude e pela revitalização da contratação coletiva. O próprio Governo reconheceu, em sede de Comissão Permanente de Concertação Social, que a lei é tão desequilibrada que propôs que se acordasse uma moratória para a utilização da figura da caducidade para evitar que fosse utilizada de forma abusiva pelas entidades patronais. O prolongamento dessa moratória até 2024, que chegou a constar da «Agenda do Trabalho Digno», foi entretanto abandonada pelo Governo na proposta de lei entregue em junho de 2022.

Importa clarificar que o abuso da caducidade não é apenas resultado de uma prática errada: é autorizado pela lei. Com efeito, a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho de 2009, já tinha consubstanciado um retrocesso nos direitos laborais. As alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, agudizaram violentamente esse processo. Um dos principais alvos deste ataque a direitos fundamentais, consagrados na Constituição da República Portuguesa, foi justamente o direito à contratação coletiva, plasmado no artigo 56.º. É de salientar que o Acórdão n.º 602/2013 do Tribunal Constitucional veio declarar a inconstitucionalidade de várias normas da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, por as considerar violadoras daquele direito fundamental.

As alterações sucessivas ao Código do Trabalho nos últimos anos colocaram em causa a dimensão individual e coletiva dos direitos dos trabalhadores, configurando alterações paradigmáticas de sentido muito negativo ao regime laboral em Portugal. Com efeito, reconduzir os direitos coletivos para a esfera individual, ficcionando, de uma forma artificial e falaciosa, a paridade entre trabalhadores e empregadores opera uma transfiguração que fragiliza ainda mais a posição do trabalhador que ocupa o lugar de parte mais débil no seio da relação laboral.

O legislador português colocou, de facto, em crise também o tratamento mais favorável ao trabalhador, que se assume como um princípio essencial com vista a assegurar um maior equilíbrio no quadro das relações laborais. Tal princípio permite a escolha, de entre várias normas aptas a regular uma relação laboral, daquela que fixe condições mais favoráveis ao trabalhador, ainda que se trate de uma norma de hierarquia inferior. Ora, este princípio tem sido delapidado em nome de uma alegada necessidade de flexibilização das relações laborais, o que tem contribuído para uma fragilização das garantias dos trabalhadores.

Na nossa doutrina, o designado princípio do «favor laboratoris» tinha assento no artigo 13.º da Lei do Contrato de Trabalho (LCT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969, conjugado com o artigo 6.º, n.º 1, alínea c) do Decreto-Lei n.º 519-C/79. Deste princípio decorria que, a menos que se estivesse perante normas imperativas absolutas, isto é, de que resultasse uma proibição de derrogação por

fonte inferior ou, no caso de normas supletivas ou dispositivas, em que houvesse a permissão de afastamento independentemente de maior ou menor favorabilidade, seria possível através de instrumento de regulamentação coletiva (com exceção da portaria de condições de trabalho) estabelecer regime diferente do legal desde que mais favorável ao trabalhador.

Nas palavras de Jorge Leite, a norma típica do ordenamento jus laboral era constituída «por uma regra jurídica explícita impositiva e por uma regra jurídica implícita permissiva, vedando aquela qualquer redução dos mínimos legalmente garantidos e facultando esta a fixação de melhores condições de trabalho (...)». Foi exatamente essa norma que o Código do Trabalho, na Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, veio subverter, ignorando a evolução do direito do trabalho ao longo do Século XX, bem como a matriz constitucional que entre nós consagra essa mesma evolução.

Com o Código do Trabalho de 2003, exceto no caso das normas imperativas, passou a vigorar a regra de que os preceitos legais poderiam ser afastados por instrumentos de regulamentação coletiva quer em sentido mais favorável, quer em sentido menos favorável ao trabalhador. Tal alteração, constante do artigo 4.º, n.º 1 do Código do Trabalho, suscitou, na doutrina, muitas dúvidas quanto à sua constitucionalidade.

Ora, o n.º 3 da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, não recuperou o princípio do tratamento mais favorável e, nesse sentido, em coerência, mudou-se a epígrafe para «Relações entre fontes de regulação». O n.º 3 do artigo 3.º limita-se a indicar, expressamente, um elenco de normas laborais semi-imperativas conforme já acontecia, em relação a algumas delas, no Código de 2003. Assim sendo, a necessidade de recuperar o princípio do tratamento mais favorável, na aceção da revogada LCT, mantém-se.

Por último, o princípio da filiação, resultante da aceção do artigo 496.º do Código do Trabalho é uma projeção da autonomia coletiva, em sede de contratação coletiva, ainda que a regra base da filiação comporte exceções ou distorções, nomeadamente por via das portarias de extensão, mas também em resultado da aplicação do artigo 497.º do Código do Trabalho. O artigo em apreço relativo à escolha da convenção aplicável determina que caso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passe a ser aplicável.

Esta norma revela-se, na prática, como uma norma antissindical, desincentivando a filiação sindical, ao permitir a aplicação do regime de uma convenção coletiva quer a filiados quer a não filiados. Este desvirtuamento do princípio da filiação deve ser expurgado do Código do Trabalho.

A crise sanitária provocada pela COVID-19 veio reforçar o que tem sido sucessivamente proposto e defendido pelo Bloco de Esquerda, nas várias sessões legislativas, e que tem sido chumbado pelo Governo com o apoio da direita: a urgência do reequilíbrio da Lei do Trabalho. Equilibrar a Lei do Trabalho é uma condição fundamental de justiça social na própria resposta à crise e no tipo de emprego e de país que nós queremos ter.

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

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

A presente lei altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30/08, pela Lei n.º 27/2014, de 8/05, pela Lei n.º 55/2014, de 25/08, pela Lei n.º 28/2015, de 14/04, pela Lei n.º 120/2015, de 1/09, pela Lei n.º 8/2016, de 1/04, pela Lei n.º 28/2016, de 23/08, pela Lei n.º 73/2017, de 16/08, Lei n.º 14/2018 de 19/03, pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e pela Lei n.º 18/2021, de 8 de abril, Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, e Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro, impedindo a caducidade das convenções coletivas e procedendo à revogação da Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto.



## Artigo 2.º

**Alteração ao Código do Trabalho**

Os artigos 3.º, 139.º, 476.º, 478.º, 482.º, 483.º, 486.º, 491.º a 493.º, 498.º a 502.º e 505.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

## «Artigo 3.º

[...]

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

## Artigo 139.º

[...]

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

## Artigo 476.º

[...]

1 – Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não podem implicar para o trabalhador tratamento menos favorável do que o estipulado por lei.

2 – As condições de trabalho fixadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser substituídas por nova convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral com carácter globalmente mais favorável reconhecido pelos seus subscritores.

3 – As disposições dos instrumentos de regulamentação coletiva só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

## Artigo 478.º

[...]

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

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

2 – [...].

## Artigo 482.º

[...]

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artigo 483.º

[...]

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

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

#### Artigo 486.º

[...]

1 – [...].

2 – [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [Revogado.]

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

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

#### Artigo 491.º

[...]

1 – [...].

2 – [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...].

3 – [Revogado.]

4 – [Revogado.]

#### Artigo 492.º

[...]

1 – [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...].

2 – [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...].

h) [Revogado.]

3 – [...].

4 – [...].

#### Artigo 493.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – A pedido da comissão, pode participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério que tutela a área laboral.

#### Artigo 498.º

[...]

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

2 – [...].

## Artigo 499.º

[...]

1 – A convenção coletiva vigora pelo prazo que delas constar expressamente.

2 – A convenção coletiva mantém-se em vigor enquanto não forem substituídas por outro instrumento de regulamentação coletiva.

## Artigo 500.º

[...]

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

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

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

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

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

## Artigo 501.º

[...]

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

## Artigo 502.º

[...]

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

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

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

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

## Artigo 505.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

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

4 – [...].»

## Artigo 3.º

**Norma revogatória**

1 – São revogados os artigos 5.º, 10.º, 497.º, 501.º-A e 508.º a 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2 – São revogados a alínea c) do n.º 2, do artigo 486.º, os n.ºs 3 e 4 do artigo 491.º, a alínea h) do n.º 2 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

#### Artigo 4.º

#### **Entrada em vigor**

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

Assembleia da República, 17 de junho de 2022.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Pedro Filipe Soares — Mariana Mortágua — Catarina Martins — Joana Mortágua.

---

### **PROJETO DE LEI N.º 169/XV/1.<sup>a</sup>**

### **ALARGA OS DIREITOS DE PARENTALIDADE NO ÂMBITO DO CÓDIGO DO TRABALHO, REFORÇANDO OS DIREITOS DAS CRIANÇAS E REFORÇANDO A IGUALDADE DE GÉNERO NA PARENTALIDADE (VIGÉSIMA TERCEIRA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, DO CÓDIGO DO TRABALHO)**

#### **Exposição de motivos**

A licença de parentalidade é uma pedra basilar do Estado social em Portugal. A garantia a, por nascimento ou adoção de um filho, uma licença parental que permita aos progenitores estar 100% presentes e focados nos primeiros tempos da vida de uma criança é um direito não só dos pais e das mães, mas também das crianças.

Este direito está consagrado na lei portuguesa, mas o Livre considera que este pode e deve ser reforçado, na lógica de reforço e adaptação do Estado social aos desafios que enfrentamos no Século XXI.

Aumentar o tempo de licença de parentalidade para mães e pais configura um reforço importante do Estado social de particular importância tendo em conta os desafios demográficos que o país enfrenta. Os portugueses têm menos filhos do que gostariam de ter, segundo o relatório «O Poder de Escolha – direitos reprodutivos e transição demográfica» do Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA). Essa restrição tem várias causas, entre as quais a dificuldade na conciliação entre a vida familiar e a profissional ou a falta ou custo de cuidados infantis. O aumento da duração das licenças é benéfico para pais e mães, para as próprias crianças e para o país como um todo, ao permitir melhorar a natalidade, uma preocupação tantas vezes levantada no debate político e parlamentar, mas tantas vezes relegada para segundo plano na hora da verdade.

Para além do aumento da duração do tempo das licenças, importa também assegurar e incentivar a sua justa repartição entre progenitores, promovendo uma maior igualdade de género na repartição do tempo de vida familiar e vida profissional. De forma a garantir este equilíbrio, aumentar o tempo de licença exclusiva dos pais e possibilitar mais tempo de licença em comum entre ambos os progenitores nos primeiros meses de vida da criança afigura-se como um incentivo óbvio a que exista uma repartição mais justa dos encargos da parentalidade, promovendo condições de reforço do apoio mútuo entre progenitores e uma maior presença de ambos nesta tão importante fase inicial da vida de uma criança.

Através do presente projeto de lei, o Livre propõe reforçar de forma mais acentuada os tempos das licenças de parentalidade nos casos de existência de deficiência de um dos progenitores, ou da própria criança,

assegurando também assim um dos princípios básicos do Estado social, de proteção àqueles e àquelas que dela mais necessitam. Este projeto de lei visa ainda aumentar o tempo da licença de aleitação para que qualquer criança até aos 3 anos tenha direito a que os pais tenham redução do horário de trabalho, independentemente de ser amamentada ou não.

O Livre entende que todos estes reforços às licenças de parentalidade – através de uma alteração ao Código do Trabalho – são justos e coerentes com aquilo que é a defesa e o reforço do Estado social, a promoção de políticas de natalidade que tenham verdadeiro impacto na vida dos progenitores e das crianças e com um modelo de sociedade que dê verdadeiro valor ao tempo de todas as pessoas e ao bem-estar das suas crianças.

Ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, o Deputado do Livre apresenta o seguinte projeto de lei:

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

A presente lei procede à vigésima terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

#### Artigo 2.º

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

Os artigos 40.º, 43.º e 47.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

#### Artigo 40.º

##### Licença parental inicial

1 – A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho **e independentemente do tempo de prestação de trabalho efetivo ou equivalente a exercício de funções**, a licença parental inicial de 120 a **360** dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 – O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 **e os 360 dias**.

**3 – A licença referida no n.º 1 é acrescida:**

a) em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.

**b) em 60 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar igual número de dias de licença parental.**

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – [...].

8 – [...].

**[Novo] 9 –** No caso de deficiência, da criança ou de um dos progenitores, a licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias.

**[Renumeração dos seguintes]**

#### Artigo 43.º

##### Licença parental exclusiva do pai

1 – [...].

**[Novo]** 2 – No caso do nascimento da criança com deficiência, a licença referida no n.º1 é acrescida de 20 dias úteis.

**[Renumeração dos seguintes]**

3 – Após o gozo da licença prevista no n.º 1, o pai tem ainda direito a **cem dias** de licença, seguidos ou interpolados, **que podem ser** gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

4 – No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem **cinco** dias por cada gémeo além do primeiro.

5 – [...].

6 – [...].

Artigo 47.º

Dispensa para amamentação ou aleitação

1 – [...].

2 – No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer **três anos**.

3 – [...].

4 – No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais **uma hora** por cada gémeo além do primeiro.

**[Novo]** 5 – No caso dos progenitores partilharem a dispensa para aleitação, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos para cada progenitor.

**[Renumeração dos seguintes]**

Artigo 3.º

**Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor no início do ano civil seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, 17 de junho de 2022.

O Deputado do L, Rui Tavares.

PROJETO DE LEI N.º 170/XV/1.<sup>a</sup>

**ESTABELECE AS 7 HORAS POR DIA E AS 35 HORAS POR SEMANA COMO O MÁXIMO DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO EM PORTUGAL (VIGÉSIMA TERCEIRA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, DO CÓDIGO DO TRABALHO)**

**Exposição de motivos**

A luta pelas 40 horas de trabalho, pelo direito ao subsídio de desemprego, pela semana de 5 dias e por tantos outros direitos laborais marcou de forma indelével os Séculos XIX e XX como sendo das conquistas que mais fizeram avançar o bem-estar nas sociedades que, nessa época, construíram e foram moldando o Estado social à imagem daquilo que hoje conhecemos. Temos para com quem travou essas lutas uma enorme dívida de gratidão, porque é nelas que estão alicerçados muitos dos direitos que consideramos essenciais ao nosso bem-estar e qualidade de vida e que tantas vezes damos como adquiridos. Importa também ter bem presente que a conquista destes direitos foi isso mesmo: uma conquista. Nada foi dado de mão beijada aos

trabalhadores que reivindicaram estes direitos para si e é também por isso que lhes devemos tanto.

Honrar esta dívida que temos para com as lutas trabalhistas dos últimos séculos, passa por continuarmos – nós, no nosso tempo – a lutar por estes direitos que tanto custaram a conquistar. Passa também por não termos apenas uma postura de defesa destes direitos, mas também de procurar alargar e reforçá-los, adaptando-os àquela que é a realidade dos tempos que hoje vivemos. Para o Livre, não devemos recuar nem um milímetro na defesa do Estado social clássico que conhecemos, mas devemos também, isso sim, procurar formas de continuar a construir o Estado social, de reforçar estes direitos e de os alargar na sua profundidade e na sua abrangência.

O Livre entende que devemos ser ambiciosos naquilo que almejamos como sendo um Estado social moderno, que priorize o bem-estar e o tempo de todas as pessoas e que tenha como premissa que o ser humano não existe apenas para nascer, estudar, trabalhar e morrer. É nesse espírito que procuramos lançar debates como o da redução da semana de trabalho para uma semana de 4 dias, ou o da reforma 30/30 – 30 horas de trabalho semanais, 30 dias de férias anuais – e foi nesse espírito que propusemos o alargamento do subsídio de desemprego a quem se despede sob determinadas condições, na forma de Proposta de Alteração ao Orçamento do Estado para 2022, proposta essa que foi aprovada.

Sabemos, também, que nenhum destes direitos foi conquistado de forma precipitada e demasiado célere. Defendemos as 30 horas de trabalho semanais, mas sabemos que o caminho para esse direito tem muitas etapas e, por isso, com este projeto de lei pretendemos concluir uma dessas etapas, sem pretensões de saltar passos indispensáveis.

Da mesma forma que não pretendemos saltar passos essenciais na luta por estes direitos, entendemos também que é mais do que tempo de alargar aquele que já é um direito de alguns trabalhadores a todos e todas, sendo esse o direito às 35 horas semanais de trabalho, já consagradas para trabalhadores em funções públicas, mas ainda por implementar no setor privado. Com o presente projeto de lei pretendemos repor a paridade nos tempos de trabalho entre o setor público e privado, completando um passo no caminho de modernização e reforço do Estado social, garantindo uma semana de trabalho de não mais que 35 horas a todos os trabalhadores, com os olhos postos a que, num futuro não muito distantes, possamos avançar para as 30 horas e para uma semana de trabalho de 4 dias.

Honrar aqueles e aquelas que tanto sacrificaram para que hoje pudéssemos gozar dos direitos de que dispomos, passa por nos empenharmos em defender essas conquistas e em alargá-las para aqueles que vêm depois de nós. As 35 horas de trabalho semanal são uma forma de honrarmos esta dívida histórica e é neste espírito que apresentamos o presente projeto de lei.

Ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, o Deputado do Livre apresenta o seguinte projeto de lei:

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

A presente Lei procede à vigésima terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

#### Artigo 2.º

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

Os artigos 203.º, 205.º, 210.º, 211.º e 224.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

#### Artigo 203.º

[...]

- 1 – O período normal de trabalho não pode exceder **sete** horas por dia e **trinta e cinco** horas por semana.
- 2 – [...].
- 3 – [...].



4 – [...].

5 – [...].

#### Artigo 205.º

[...]

1 – [...].

2 – O acordo pode prever o aumento do período normal de trabalho diário até duas horas e que o trabalho semanal possa atingir **quarenta e cinco** horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

#### Artigo 210.º

[...]

1 – [...].

2 – Sempre que entidade referida na alínea a) do número anterior prossiga atividade industrial, o período normal de trabalho não deve ultrapassar **trinta e cinco** horas por semana, na média do período de referência aplicável.

#### Artigo 211.º

[...]

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

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

#### Artigo 224.º

[...]

1 – [...].

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

3 – [...].

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

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

- f) [...];
- g) [...].

- 5 – [...].
- 6 – [...].
- 7 – [...].

Artigo 3.º  
**Salvaguarda de direitos**

A diminuição do tempo de trabalho prevista na presente lei não pode implicar redução de remuneração nem a perda de quaisquer direitos.

Artigo 4.º  
**Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor no início do ano civil seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, 17 de junho de 2022.

O Deputado do L, Rui Tavares.

---

**PROJETO DE LEI N.º 174/XV/1.<sup>a</sup>**

**PREVÊ O REGIME DE FALTAS POR DORES MENSTRUAIS, ALTERANDO O CÓDIGO DO TRABALHO**

**Exposição de motivos**

Na sequência de um pacote de reformas aprovado pelo Governo de Espanha, será implementada, pela primeira vez na Europa, uma lei que concede a mulheres que sofrem de dores graves e incapacitantes durante a menstruação, o direito de solicitar uma licença médica de até três dias de ausência ao trabalho, permitindo que qualquer mulher que trabalhe em empresa privada ou órgão público pode recorrer à licença.

Na Ásia, em países como o Japão, a Coreia do Sul e Taiwan, já se dá a oportunidade às mulheres de tirarem estes dias.

A secretária de Estado para a Igualdade, em Espanha, Ángela Rodríguez, referiu quanto a este tema que: «Quando o problema não pode ser resolvido clinicamente, acreditamos que é muito sensato que haja [o direito a] uma incapacidade temporária associada a esse problema», acrescentando ainda que «é importante esclarecer o que é uma menstruação dolorosa. Não estamos a falar de um leve desconforto, mas sim de sintomas graves como diarreia, fortes dores de cabeça e febre (...) há um estudo que diz que 53% das mulheres sofrem de menstruação dolorosa e, entre as mais jovens, essa percentagem chega a 74%. Isto é inaceitável e deve causar uma reflexão».

Em Portugal, ainda que não estivesse previsto no Código do Trabalho, como ora se propõe, nos anos 80 passou a ser assegurada às mulheres com dores menstruais incapacitantes uma licença, neste caso não remunerada, de até dois dias. Contudo, em 2009 a revisão do Código do Trabalho limitou muito a ação dos instrumentos de regulamentação coletiva que asseguravam este direito, nomeadamente com a previsão da imperatividade do regime de faltas.

Desta forma, e acreditando que se devem seguir as boas práticas internacionais, o Pessoas-Animais-Natureza propõe que também em Portugal se dê este avanço importante e que se preveja uma possibilidade

de falta justificada até 3 dias para as pessoas com útero que sofram de dores graves e incapacitantes durante a menstruação.

A previsão desta modalidade de falta justificada não pretende adicionar qualquer tipo de discriminação contra a mulher no trabalho, significando antes uma conquista na luta pelos direitos das mulheres.

Apesar das dores menstruais incapacitantes não serem normais, nem se pretendendo com esta iniciativa normalizá-las, sendo importante que se averiguem os sintomas, sabemos, no entanto, que muitas vezes não é possível aferir a sua causa. Não sendo justo que, por tal, deixemos as mulheres nestas situações desprotegidas.

Por isso, permitir que estas pessoas, justificadamente, se ausentem ao trabalho por um período durante o qual não estão capazes de prestar trabalho nas condições ideais trata-se de uma questão de justiça social e laboral.

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

#### Artigo 1.º

##### Objeto

A presente lei altera o regime de faltas ao trabalho, procedendo para o efeito à décima nona alteração ao 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, 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, 18/2021, de 8 de abril, 1/2022, de 3 de janeiro e 83/2021, de 6 de dezembro, prevendo o regime de faltas por dores menstruais.

#### 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, na sua atual redação, passa a ter a seguinte redação:

##### «Artigo 249.º

##### Tipos de falta

1 – A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 – São consideradas faltas justificadas:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) A 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, **dores menstruais incapacitantes** ou cumprimento de obrigação legal;

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...];

i) [...];

j) [...];

k) [...].

3 – [...].

### Artigo 3.º

#### **Aditamento ao Código do Trabalho**

É aditado o artigo 252.º-B ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, com a seguinte redação:

#### «Artigo 252.º-B Falta por dores menstruais

1 – A trabalhadora que sofra de dores graves e incapacitantes durante o período menstrual tem direito a faltar justificadamente ao trabalho até 3 dias consecutivos por cada mês de prestação de trabalho.

2 – A prova da situação de dores graves e incapacitantes da trabalhadora é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3 – A prova de motivo justificativo de falta é feita nos termos do disposto no artigo 254.º, com as necessárias adaptações.

4- A falta prevista no presente artigo não afeta qualquer direito da trabalhadora.»

### Artigo 4.º

#### **Entrada em vigor**

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

Palácio de São Bento, 17 de junho de 2022.

A Deputada do PAN, Inês de Sousa Real.

---

### **PROJETO DE LEI N.º 175/XV/1.ª**

#### **ALTERA O REGIME DE FALTAS POR MOTIVO DE LUTO GESTACIONAL, PROCEDENDO À ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO**

#### **Exposição de motivos**

O vínculo entre uma mãe e um bebé inicia assim que esta toma conhecimento da gravidez, sendo fortalecido através de sensações, imaginação, planos e expectativas e a perda gestacional ou neonatal implica fortes impactos emocionais e dá origem ao luto, um processo natural, mas difícil, especialmente quando ainda existe insuficiente validação social e até mesmo legislativa.

A perda de um bebé durante a gestação ou logo após o seu nascimento representa um marco muito impactante na vida de um casal. Os pais têm de lidar com a perda real e simbólica do/a filho/a, mas também com o sentimento de fracasso com relação à proteção e ao cuidado em relação ao bebé.

Estima-se que a prevalência da perda gestacional seja de 15 a 20% das gestações clinicamente diagnosticadas, sendo a sua maior ocorrência antes da 12.ª semana gestacional.

De acordo com alguns estudos efetuados neste âmbito, a mulher pode manifestar maior sentimento de culpa em relação à perda, por trazer o bebé no seu ventre. Por outro lado, o progenitor é muitas vezes sujeito a uma pressão social muito forte para esconder a sua dor, apoiar a mãe, não sendo reconhecido e validado socialmente o seu sofrimento emocional e direito ao luto.

De acordo com um parecer da Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP), emitido a pedido do PAN, «a perda de um/a filho/a pode ser uma experiência traumática e extremamente dolorosa independentemente da fase do ciclo de vida na qual o filho/a se encontrava: primeiro trimestre da gravidez, período perinatal, infância, adolescência ou vida adulta (CPA, 2019; MacDonald et al., 2015). Mas infelizmente, quando a perda acontece no primeiro trimestre da gravidez ou no período perinatal, é frequente os pais e mães não verem o seu luto ser reconhecido. Relatos de muitos progenitores revelam a existência de uma maior desvalorização das equipas de saúde e da própria sociedade quando estas perdas ocorrem antes das 12 semanas de gestação. No entanto, a evidência científica demonstra que a vinculação entre os pais/mães e o/a filho/a já existe no início da gravidez e que se reforça, sobretudo no caso dos pais, com a primeira ecografia, normalmente no final do primeiro trimestre de gestação» (Worden, 2018). Segundo a OPP, «À semelhança do que acontece com as perdas durante o primeiro trimestre da gravidez, também o luto no período perinatal pode gerar um sofrimento intenso e duradouro. Nesta fase os pais e mães sofrem não só a perda daquilo que poderiam ter tido, mas também daquilo que não poderão ter. A ambiguidade da perda (o/a filho tem uma presença psicológica, mas não tem uma presença física) e o não reconhecimento ou minimização do sofrimento que gera (pela sociedade, familiares, amigos e profissionais de Saúde) pode aumentar o risco de um luto prolongado (Lang et al., 2011).» Refere ainda a OPP que «Muitos pais e mães relatam sentir a presença do bebé e algumas mães relatam sentir movimentos fetais meses após o parto (Field & Behrman, 2003). Pais e mães em luto demonstram sintomas depressivos mais de dois anos após a morte perinatal do filho ou filha (Wing et al., 2001).»

Os estudos existentes não apontam para diferenças significativas no impacto da perda gestacional antes ou depois das 12 semanas, pelo que o luto de um/a filho/a é sempre um luto, não havendo distinção em função do tempo de gestação. E esta integração através da lei é importante para a mudança de práticas clínicas que se verificam junto de pais que enfrentam um luto gestacional. Independentemente da condição de desenvolvimento gestacional, a violência emocional da perda parental não pode ser subvalorizada nem ignorada.

O luto por essas perdas vem acompanhado da falta de espaço e tempo social para expressar a dor, sendo sentido como um «luto não reconhecido», apesar da sua enorme complexidade. Apesar de nem sempre ser devidamente reconhecido pela sociedade, é fundamental o reconhecimento e a validação social dessa perda, que não termina na urgência do hospital, mas se vai refletir na vida e futuro do casal e da família.

A 24 de março de 2021, a Nova Zelândia aprovou uma licença remunerada de três dias para casais que sofreram de perda gestacional, demonstrando uma política de vanguarda nesta matéria. Esta licença foi concebida tanto para situações de aborto espontâneo, como para situações de gravidez de substituição e adoção.

Por isso, com o presente projeto de lei, o Pessoas-Animais-Natureza pretende alterar o regime de faltas previsto no Código do Trabalho por forma a assegurar a equiparação do período de faltas justificadas por falecimento de parente que seja descendente no 1.º grau na linha reta ao período de faltas justificadas por perda gestacional.

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

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

A presente lei altera o regime de faltas por perda gestacional, procedendo para o efeito à décima nona alteração ao 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, 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, 18/2021, de 8 de abril, 1/2022, de 3 de janeiro e 83/2021, de 6 de dezembro.

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

O artigo 251.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 251.º  
[...]

1 – [...]:

a) Até vinte dias consecutivos, por falecimento de parente que seja descendente no 1.º grau na linha reta **ou por perda gestacional;**

b) [...];

c) [...].

2 – [...].

3 – O disposto na alínea a) do n.º 1 relativamente à perda gestacional aplica-se a ambos os progenitores.

4 – [Anterior n.º 3.]»

Artigo 3.º  
**Entrada em vigor**

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

Palácio de São Bento, 17 de junho de 2022.

A Deputada do PAN, Inês de Sousa Real.

---

**PROJETO DE LEI N.º 176/XV/1.<sup>a</sup>**

**APROVA MEDIDAS DE REFORÇO DA PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE, PROCEDENDO PARA O EFEITO À DÉCIMA SEXTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO E À SEXTA ALTERAÇÃO AO REGIME JURÍDICO DE PROTEÇÃO SOCIAL NA PARENTALIDADE NO ÂMBITO DO SISTEMA PREVIDENCIAL E NO SUBSISTEMA DE SOLIDARIEDADE**

**Exposição de motivos**

Especialmente após 2004, vários foram os países que alargaram o período de licença parental, sendo, segundo os dados da Organização Internacional do Trabalho, os países europeus aqueles onde estas licenças têm uma maior duração. Em Portugal, o artigo 40.º do Código do Trabalho, ao consagrar a licença parental inicial, estabelece que a mãe e o pai têm direito a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias (17 a 21 semanas). Contudo, um número significativo de países europeus estabelece períodos de licença parental muito superiores a estes, a título de exemplo na Hungria são 24 semanas, na República Checa e Eslováquia são 28 semanas, na Noruega são 36 a 46 semanas, na Macedónia são 36 semanas, na Irlanda são 42 semanas, na Dinamarca, Sérvia, Reino Unido, Albânia, Bósnia Herzegovina e Montenegro são 52 semanas, na Croácia são 410 dias e na Suécia são 420 dias.

Os especialistas têm enfatizado cada vez mais a necessidade de ampliar o período de licença parental, até

porque existem inúmeras razões que têm sido analisadas e que demonstram a importância que este período tem para a criança e para os pais, as quais passamos a desenvolver.

Desde 1991, a Organização Mundial de Saúde, em associação com a UNICEF, tem vindo a empreender um esforço mundial no sentido de proteger, promover e apoiar o aleitamento materno. Neste sentido, a Organização Mundial de Saúde recomenda que os bebés sejam amamentados em exclusivo até aos 6 meses de vida, continuando a ser amamentados, pelo menos, até completarem os 2 anos de idade, recebendo a partir dos seis meses outros alimentos complementares ao leite materno, contribuindo a amamentação para a redução da mortalidade infantil e com benefícios que se estendem para a idade adulta.

Uma Resolução da Assembleia Mundial de Saúde, órgão da Organização Mundial de Saúde, de 2001, aconselhou os Estados-membros a «apoiar a amamentação exclusiva por seis meses como uma recomendação mundial de saúde pública (...) e a proporcionar alimentos complementares seguros e apropriados, mantendo a continuidade da amamentação até aos dois anos de idade ou mais».

A Organização Mundial de Saúde recomenda ainda que esse aleitamento seja em livre demanda, isto é, que o bebé possa mamar sempre que sentir vontade, durante o tempo que quiser. Esta possibilidade torna-se praticamente impossível num cenário em que a mãe tenha que voltar ao trabalho, por via da sua ausência por várias horas do dia, existindo estatísticas em Portugal que demonstram que o número de mães a amamentar decresce fortemente após o 4.º e 5.º mês de vida do bebé, o que corresponde à altura em que estas têm de regressar ao trabalho. A dispensa para amamentação atualmente prevista na nossa legislação não é suficiente e mesmo com a possibilidade de redução de duas horas de trabalho, tendo em consideração a demora média das deslocações, as mães estarão mais de 6 horas afastadas das crianças, o que dificulta a amamentação.

No atual contexto, para que se possa prossigar com a amamentação exclusiva torna-se necessário à progenitora fazer um *stock* de leite materno, para que o cuidador, na ausência da mãe, possa alimentar a criança. De acordo com a Enfermeira Ana Lúcia Torgal, especialista em saúde materna e obstétrica e consultora internacional de lactação, para que tal seja possível, após o início da atividade profissional, a mulher deve continuar a estimular a glândula mamária, num horário similar ao que aconteceria caso a mãe estivesse junto da criança, o que significa que deve ser extraído leite de 3 em 3 horas, idealmente num local com privacidade e onde consiga recolher e armazenar leite em condições de higiene e segurança, para que este possa ser, posteriormente, oferecido à criança, algo que pode demorar aproximadamente 30 minutos. Em Portugal, para a concretização destes procedimentos colocam-se uma série de constrangimentos: não existe legislação laboral que assegure às mulheres o tempo para extrair leite; não existe legislação que regule a existência, nas empresas, de condições físicas para que se proceda à extração do leite nos moldes acima enunciados e uma parte substantiva das famílias poderá não ter recursos financeiros para aquisição de um extrator de leite materno, recipientes próprios para a sua conservação e material para acondicionamento e transporte de leite materno.

Assim, muitas mulheres, por não conseguirem ultrapassar estas dificuldades acabam por desistir de amamentar, sendo o aleitamento materno substituído por aleitamento artificial e/ou antecipada a introdução de diversificação alimentar antes do tempo recomendado, com prejuízo para a saúde do bebé e da mãe.

As vantagens do aleitamento materno são múltiplas e já bastante reconhecidas, quer a curto, quer a longo prazo. No estudo «Aleitamento Materno – A importância de intervir», que tem por base artigos dos últimos seis anos publicados por organizações de referência, como a Organização Mundial de Saúde, sobre esta matéria, o aleitamento materno está claramente associado a benefícios para o lactente, incluindo o efeito protetor significativo para infeções gastrointestinais (64%), ouvido médio (23-50%) e infeções respiratórias severas (73%), bem como para leucemia linfocítica aguda (19%) e síndrome da morte súbita do lactente (36%). Foram ainda encontrados benefícios a longo prazo para a prevenção da obesidade (7-24%) e outros fatores de risco cardiovascular em idade adulta. A mãe também beneficia do efeito protetor para neoplasias da mama, ovário e para a diabetes *mellitus* tipo 2, proporcionais ao tempo de amamentação.

De acordo com estudos da Direção-Geral de Saúde, ao leite materno são reconhecidas igualmente diversas vantagens como sejam nutricionais, por conter vitamina A que reduz a prevalência de infeções respiratórias e a proteção da mucosa intestinal; imunológicas por conter glutamina e arginina que possuem uma ação anti-inflamatória e por fornecer imunoglobulinas, lisozimas, oligossacáridos, bem como por permitir a recuperação de peso de prematuros e de recém-nascidos de baixo peso. São reconhecidas igualmente vantagens psicológicas à amamentação por facilitar o estabelecimento do vínculo afetivo entre mãe e filho e,

claro, económicas.

No caso das mães, os benefícios aparecem também associados a um menor risco de osteoporose, cancro da mama e do ovário. No que diz respeito ao cancro de mama, estudos apontam para que, nos casos de amamentação superior a 24 meses, o risco de aparecimento é 50% menor quando comparado com aquelas que amamentaram de 1 a 6 meses.

Igualmente, estudos realizados demonstram que o consumo de leite materno aumenta a visão e contribui para o aumento tanto do desenvolvimento verbal como do QI, com especial impacto no caso de subdesenvolvimento cognitivo. A amamentação, especialmente essencial nos primeiros seis meses de vida, contribui para um reforço do sistema imunitário, proporcionando à criança melhores condições de vida e, consequentemente contribui para a redução da mortalidade infantil. Protege ainda o bebé contra a anemia por falta de ferro, porquanto o ferro presente no leite materno é mais bem absorvido sem a adição de outros alimentos.

De acordo com uma série de artigos publicados pela revista *The Lancet*, em 2003, sobre a sobrevivência das crianças, foi identificado um conjunto de intervenções nutritivas que têm comprovadamente um potencial para impedir até 25% das mortes de crianças, se elas forem implementadas em grande escala. Uma destas intervenções é a amamentação exclusiva que consiste em não dar aos bebés quaisquer outros alimentos ou líquidos durante os primeiros seis meses de vida, o que poderia salvar anualmente até 1,3 milhões de crianças em todo o mundo.

De acordo com uma meta-análise realizada por uma Equipa de Estudo Colaborante da Organização Mundial de Saúde (WHO Collaborative Study Team) que avaliou o impacto da amamentação na mortalidade devida especificamente a infeções, o risco de morte de bebés com menos de 2 meses é aproximadamente seis vezes maior nos bebés não amamentados com leite materno.

Durante os primeiros anos de vida, sobretudo ao longo do primeiro ano, o cérebro do bebé sofre milhares de transformações neuronais. Isto significa que estes anos são fundamentais para toda a sua organização ao nível cerebral, do sistema nervoso e para a construção da sua personalidade. Durante estes primeiros tempos de vida, para um bom desenvolvimento, os bebés precisam de um contacto quase constante com a mãe e de uma grande disponibilidade da sua parte. De acordo com o conceito de adaptabilidade evolutiva – que procura definir o tipo de ambiente em que os seres humanos nascem e são programados para viver, através das descobertas mais recentes das neurociências mas também do estudo das sociedades tradicionais e dos nossos antepassados – é possível perceber que a presença quase constante da mãe durante o primeiro ano de vida é um elemento essencial para o bom desenvolvimento do bebé e algo que as crianças humanas nascem programadas para encontrar. Quando o ambiente em que o bebé cresce é muito diferente daquele para o qual está programado – como acontece nas creches em que existem várias crianças aos cuidados de um adulto – gera-se uma dose de *stress* que pode ter consequências graves para o seu desenvolvimento. O cérebro de uma criança que tenha sido negligenciada na infância tem áreas que ficam subdesenvolvidas, o que pode mesmo estar na base de situações como o défice de atenção.

Segundo a Dr.<sup>a</sup> Graça Gonçalves, Pediatra e Neonatologista, Consultora Internacional de Lactação (IBCLC) e responsável pela primeira clínica em Portugal especializada em aleitamento materno, a Amamentos, no estudo sobre «Amamentação exclusiva até aos 6 meses», numa sociedade que não favorece a permanência dos filhos junto dos pais, onde o paradigma é a necessidade de auferir os meios de subsistência e prover às necessidades materiais da criança, geralmente existe um maior número de famílias disfuncionais e verificam-se mais situações de abandono e de maus tratos. O incentivo ao aleitamento materno pode, através do vínculo único que se estabelece, contribuir para crianças mais cuidadas, mais felizes e mais confiantes.

Existem ainda estudos que demonstram que aumentar o período de licença de maternidade pode ser uma forma eficaz de diminuir as probabilidades do aparecimento da depressão pós-parto.

A todos os benefícios que resultam do aumento da duração da licença de maternidade para a mãe e para a criança acima evidenciados decorrentes, nomeadamente, do prolongamento do tempo de amamentação até aos 24 meses, acrescem ainda proveitos indiretos para o Estado, resultantes da diminuição de custos para o Serviço Nacional de Saúde, porquanto a amamentação previne o aparecimento de determinadas doenças no caso da mãe, como sejam o cancro da mama e do útero e reforça o sistema imunitário da criança, permitindo um crescimento e aumento do seu peso da forma adequada e com menores riscos de obesidade.

Este é, pois, o momento oportuno para repensar o modelo de parentalidade existente no nosso



ordenamento jurídico, portanto com a presente iniciativa o PAN, cumprindo o seu programa eleitoral e prosseguindo os avanços dados pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, pretende assegurar um reforço da proteção da parentalidade em termos que promovam e melhorem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional e contribuam para uma melhor saúde das crianças e das mães.

Assim atendendo ao anteriormente exposto, na presente iniciativa o PAN propõe um alargamento da duração da licença parental inicial para seis meses, concretizando assim as recomendações da Organização Mundial de Saúde, e, tendo em vista a proteção dos direitos de parentalidade e a necessidade de se evitar certas arbitrariedades dos empregadores, propõe também que, no caso das microempresas, o gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, só possa ser rejeitado pelo empregador mediante justificação escrita fundamentada – que, se incumprida, constituirá contraordenação muito grave.

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

### Artigo 1.º

#### **Objeto**

A presente lei aprova medidas que garantem o reforço da proteção na parentalidade, procedendo para o efeito:

a) À décima nona alteração ao 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, 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, 18/2021, de 8 de abril, 1/2022, de 3 de janeiro e 83/2021, de 6 de dezembro;

b) À sexta alteração ao regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 70/2010, de 16 de junho, e 133/2012, de 27 de junho, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, pelo Decreto-Lei n.º 53/2018, de 2 de julho, e Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro.

### Artigo 2.º

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

São alterados os artigos 36.º e 40.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que passam a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 36.º

[...]

1 – [...]:

a) [...];

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 183 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) [...].

2 – [...].

## Artigo 40.º

[...]

1 – A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 183 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 – O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores.

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – [...].

8 – [...].

9 – O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador, que em caso de recusa deverá apresentar por escrito uma justificação fundamentada.

10 – [...].

11 – [...].

12 – [...].

13 – [...].

14 – [...].

15 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 ou 11.»

## Artigo 3.º

**Alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril**

É alterado o artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, que passa a ter a seguinte redação:

## «Artigo 12.º

[...]

1 – O subsídio parental inicial é concedido pelo período até 183 dias consecutivos, consoante opção dos progenitores, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – [...].

8 – [...].»

## Artigo 4.º

**Entrada em vigor**

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

A Deputada do PAN, Inês de Sousa Real.

---

**PROJETO DE LEI N.º 177/XV/1.<sup>a</sup>**  
**ELIMINA RESTRIÇÕES INJUSTIFICADAS NO ACESSO A PROFISSÕES REGULADAS E**  
**ESTABELECE LIMITES À DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DOS ESTÁGIOS**

**Exposição de motivos**

A Lei n.º 2/2013, de 10 de janeiro, veio estabelecer o regime jurídico de criação, organização e funcionamento das associações públicas profissionais. Para efeitos do disposto nesta lei, consideram-se associações públicas profissionais as entidades públicas de estrutura associativa representativas de profissões que devam ser sujeitas, cumulativamente, ao controlo do respetivo acesso e exercício, à elaboração de normas técnicas e de princípios e regras deontológicas específicos e a um regime disciplinar autónomo, por imperativo de tutela do interesse público prosseguido.

Ora, consideramos que esta lei prevê restrições no acesso às profissões reguladas que vemos como injustificadas e que constituem um entrave no livre acesso à profissão, nomeadamente no que diz respeito à duração do estágio e ao facto de não existir obrigatoriedade no pagamento de retribuição.

A este propósito, importa recordar que, apesar do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, que define as regras a que deve obedecer a realização de estágios profissionais extracurriculares, ter consagrado a obrigatoriedade do pagamento do subsídio mensal de estágio, este estabeleceu que se encontravam excluídos do seu âmbito de aplicação, nos termos do previsto no n.º 2 do artigo 1.º, nomeadamente os estágios que correspondam a trabalho independente.

Por isso, aquilo que se verifica é que algumas entidades pertencentes ao sector das profissões liberais autorreguladas têm recusado a celebração de um contrato de estágio e, em consequência, o pagamento de qualquer remuneração, alegando que estão em causa situações de trabalho independente, estando, portanto, incluídos na alínea e) do n.º 2 do artigo 1.º do diploma acima mencionado.

Veja-se o caso da Ordem dos Advogados portugueses que, em julho de 2012, emitiu um parecer sobre a aplicação do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho.<sup>1</sup>

Considera a Ordem dos Advogados que «os estágios de acesso à profissão de advogado estão excluídos, dado que os atos próprios da profissão do advogado são, pela sua própria natureza, atos que correspondem a 'trabalho independente'», pelo que «como o trabalho independente está excluído da aplicação do Decreto-Lei n.º 66/2011, o estágio de formação e de aprendizagem sobre o saber fazer e praticar esses atos também está necessariamente excluído.»

Ora, nos termos do artigo 8.º, n.º 2 alínea a) da Lei n.º 2/2013, de 10 de janeiro, a duração máxima do estágio não pode exceder os 18 meses, a contar da data de inscrição e incluindo as fases eventuais de formação e de avaliação, sendo este um período bastante longo.

Em consequência, a total ausência do pagamento de uma retribuição nestes casos coloca os estagiários em situação de enorme precariedade e instabilidade sendo obrigados a custear todas as suas despesas, nomeadamente com alimentação, transportes e formação, o que faz com que estes ainda tenham que pagar para trabalhar. Depois, a situação é especialmente grave porque se trata de profissões em que o estágio é requisito de acesso ao respetivo exercício, sendo os estagiários forçados a aceitar estágios não remunerados para poderem ingressar na profissão.

Entende o Chega que qualquer trabalhador deve receber conforme o valor do seu trabalho. Por isso, quando um estagiário não é remunerado, a mensagem que passa é a de que ele não tem valor.

O acesso à carreira de advocacia exige a frequência de um estágio profissional durante 18 meses, um

---

<sup>1</sup> Pode ser consultado em <https://portal.oa.pt/advogados/pareceres-da-ordem/processo-legislativo/2012/parecer-da-oa-sobre-a-aplicacao-do-decreto-lei-n%C2%BA-662011-de-1-de-junho/>

período em que os candidatos têm de encontrar um escritório de advogados onde trabalhar, sendo que a remuneração fica ao critério de cada entidade.

Os estagiários têm de se inscrever na Ordem dos Advogados nessa condição e pagar cerca de 1500 euros, a título de inscrição e emolumentos. Para estagiar, os candidatos são também obrigados a subscrever um seguro de acidentes pessoais e de responsabilidade civil. No final dos 18 meses, são submetidos a uma prova de agregação. Caso reprovem, têm de repetir todo o processo e, para se inscreverem definitivamente, é-lhes exigido o pagamento de mais 300 euros.

Tudo isto se passa sem que, por parte do escritório de advogados que recebe o trabalho do estagiário, haja qualquer obrigatoriedade de lhe entregar a menor contrapartida pelo mesmo.

Sabemos que o Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, representou um passo importante no sentido de evitar a prestação de trabalho não remunerado, através do recurso a estágios profissionais.

No entanto, a exclusão da sua aplicação aos estágios que correspondam a trabalho independente tem sido, na nossa opinião, interpretada de forma abusiva, perpetuando a ocorrência destas situações.

Não podemos esquecer que os estagiários estão em formação, pelo que, na generalidade dos casos, recebem orientações muito concretas dos seus orientadores. Por isso, regra geral, os estagiários não praticam atos de forma independente, como praticam aqueles que estão já habilitados ao exercício da profissão. Por isso, aprender a praticar esses atos e executá-los de forma autónoma são conceitos diferentes.

A Autoridade da Concorrência e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) realizaram uma avaliação do impacto na concorrência dos sectores dos transportes e das profissões liberais autorreguladas, no contexto do Projeto AdC Impact 2020, com o objetivo de identificar legislação e regulamentação que possa restringir o funcionamento eficiente dos mercados.

Em consequência, uma das propostas prioritárias de alteração do quadro legislativo comuns a todas as profissões liberais autorreguladas, identificada no Plano de Ação da AdC para a Reforma Legislativa e Regulatória<sup>2</sup>, está relacionada com a necessidade de reanalisar os critérios legais e regulatórios relativos aos estágios, necessários à inscrição numa associação profissional.

Neste conspecto, propomos uma alteração à Lei n.º 2/3013, de 10 de janeiro, prevendo que a duração máxima do estágio não possa exceder os 12 meses, a contar da data de inscrição e incluindo as fases eventuais de formação e de avaliação. Ainda, determinamos que a definição das matérias a lecionar no período formativo deve garantir a não sobreposição com matérias ou unidades curriculares que integram o curso conferente da necessária habilitação académica, devendo ser oferecida, sempre que possível, na opção e-learning. Finalmente, estabelecemos que os estágios profissionais são remunerados.

Em complemento a esta, o Chega propõe uma alteração ao Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, com o intuito de garantir a sua aplicação aos estágios que correspondam a trabalho independente.

Sabemos que podem existir situações em que os orientadores não dispõem de recursos económicos que lhes permitam contratar um estagiário e que este facto pode condicionar o acesso destes à profissão. Sendo esta situação particularmente evidente no caso dos advogados estagiários, incumbimos o Governo de produzir a regulamentação necessária a criar uma medida de apoio aplicável aos estágios sob orientação da Ordem dos Advogados, ajustada às especificidades da profissão e com procedimento simplificado, prevendo logo que a compensação mensal ao estagiário não tenha um valor inferior ao valor do IAS.

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

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

A presente lei procede à alteração da Lei n.º 2/2013, de 10 de janeiro, que estabelece o regime jurídico de criação, organização e funcionamento das associações públicas profissionais e do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, que estabelece regras a que deve obedecer a realização de estágios profissionais extracurriculares, eliminando as restrições injustificadas no acesso às profissões reguladas.

<sup>2</sup> [http://www.concorrenca.pt/vPT/Estudos\\_e\\_Publicacoes/Políticas\\_Publicas/Paginas/AdCIMPACT2020.aspx](http://www.concorrenca.pt/vPT/Estudos_e_Publicacoes/Políticas_Publicas/Paginas/AdCIMPACT2020.aspx)

## Artigo 2.º

**Alteração à Lei n.º 2/3013, de 10 de janeiro**

É alterado o artigo 8.º da Lei n.º 2/2013, de 10 de janeiro, que estabelece o regime jurídico de criação, organização e funcionamento das associações públicas profissionais, o qual passa a ter a seguinte redação:

## «Artigo 8.º

[...]

1 – [...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) [...];
- f) [...];
- g) [...];
- h) [...];
- i) [...];
- j) [...];
- k) [...];
- l) [...];
- m) [...];
- n) [...];
- o) [...];
- p) [...].

2 – [...]:

a) Duração máxima do estágio, que não pode exceder os **12 meses**, a contar da data de inscrição e incluindo as fases eventuais de formação e de avaliação;

- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) [...];
- f) [...].

3 – [...].

**4 – A definição das matérias a lecionar no período formativo deve garantir a não sobreposição com matérias ou unidades curriculares que integram o curso conferente da necessária habilitação académica, devendo ser oferecida, sempre que possível, na opção *e-learning*.**

5 – [Anterior n.º 4].

**6 – Os estágios profissionais são remunerados.»**

## Artigo 3.º

**Alteração do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho**

São alterados os artigos 1.º e 2.º do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, que estabelece as regras a que deve obedecer a realização de estágios profissionais extracurriculares, os quais passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 1.º  
[...]

1 – [...].  
2 – [...]:

a) [...];  
b) [...];  
c) [...];  
d) [...]; e  
e) [**Revogado**].

Artigo 2.º  
[...]

1 – [...].  
2 – [**Revogado**].»

Artigo 4.º  
**Estágio sob orientação da Ordem dos Advogados**

1 – O Governo toma as providências necessárias à regulamentação do disposto no n.º 4 do artigo 1.º da Portaria n.º 206/2020, de 27 de agosto, que regula a medida Estágios ATIVAR.PT, no sentido de criar uma medida de apoio aplicável aos estágios sob orientação da Ordem dos Advogados, ajustada às especificidades da profissão e com procedimento simplificado.

2 – A bolsa mensal de estágio tem o valor mencionado no n.º 2 do artigo 12.º da referida Portaria.

3 – O Governo regulamenta o disposto no número 1 no prazo de 30 dias, a contar da data da entrada em vigor da presente lei.

Artigo 5.º  
**Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado para 2023.

Palácio de São Bento, 17 de junho de 2022.

Os Deputados do CH: André Ventura — Bruno Nunes — Diogo Pacheco de Amorim — Filipe Melo — Gabriel Mithá Ribeiro — Jorge Galveias — Pedro dos Santos Frazão — Pedro Pessanha — Pedro Pinto — Rita Matias — Rui Afonso — Rui Paulo Sousa.

---

**PROJETO DE LEI N.º 178/XV/1.ª**

**REFORMA REGULATÓRIA DAS ASSOCIAÇÕES PÚBLICAS PROFISSIONAIS, COMBATE AO CORPORATIVISMO E DEMOCRATIZAÇÃO DO ACESSO ÀS PROFISSÕES (PRIMEIRA ALTERAÇÃO À LEI N.º 2/2013, DE 10 DE JANEIRO)**

Segundo o Conselho Nacional das Ordens Profissionais, Portugal tem 20 ordens profissionais, algo inédito e incomparável em países desenvolvidos da União Europeia. Portugal tem sido alertado há muitos anos por

diversas entidades, sobretudo a nível europeu, para a necessidade de identificar e eliminar as barreiras ao acesso e exercícios das profissões reguladas, de modo a fomentar a entrada no mercado de trabalho, as oportunidades de emprego, a inovação, a produtividade e o crescimento económico, respeitando o primado da liberdade individual. Quer a Comissão Europeia, quer a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), fizeram diversas recomendações a Portugal, no sentido de se eliminar os entraves regulatórios injustificados nas profissões reguladas, bem como de se alterar a supervisão do acesso a estas profissões.

Nesta última matéria, o Iniciativa Liberal acompanha a iniciativa legislativa já apresentada pelo Partido Socialista que segue as recomendações liberais das organizações internacionais, constatando a «necessidade de separar a função regulatória da função representativa e de as mesmas serem dotadas de um órgão de supervisão independente, de forma a contribuir para uma melhor regulação e criar incentivos à inovação em prol dos consumidores».

Ao longo dos anos, têm sido constituídas várias ordens, sem lógica nem critério, a não a ser por motivos eleitoralistas de alguns partidos representados na Assembleia da República. O Iniciativa Liberal olha para a existência de ordens de como algo benéfico para a sociedade nos casos em que a natureza da profissão exige uma prática continuada séria e certificada, relacionada diretamente com os direitos fundamentais dos cidadãos – o que não implica que haja exclusividade nessa certificação. Nos casos em que tal não se verifica, o Iniciativa Liberal defende que não devem existir ordens profissionais a colocar impedimentos ao acesso e exercícios da profissão, pelo que neste projeto de lei se propõe extinguir mais de metade das ordens existentes (nomeadamente Biólogos, Contabilistas Certificados, Despachantes Oficiais, Economistas, Médicos Veterinários, Notários, Nutricionistas, Revisores Oficiais de Contas, Solicitadores e dos Agentes de Execução, Fisioterapeutas e Assistentes Sociais).

Ainda assim, mesmo nesses casos, muitas ordens profissionais cuja existência é justificada têm abandonado o seu papel base e têm-se transformado em corporações de defesa dos interesses instalados nestas profissões, para prejuízo dos novos profissionais e, sobretudo, dos consumidores. Também nesta área, é entender do Iniciativa Liberal que deve haver mais concorrência e, por isso, é proposta a revogação da norma que refere que a cada profissão regulada corresponde apenas uma única associação pública profissional.

É proposta também a abolição das regras profissionais que consubstanciam um obstáculo desproporcional e desnecessário à livre prestação de serviços, à liberdade de escolha de profissão e à iniciativa privada, com a revogação do n.º 4 do artigo 27.º da Lei n.º 2/2013, de 10 de janeiro, que procedeu à transposição da Diretiva dos Serviços (2006/123/CE). Neste caso, o legislador português, contrariando o regime geral estabelecido na Diretiva estabeleceu no referido artigo uma permissão de derrogação do regime geral da Lei-quadro das Sociedades de Profissionais, permitindo que os Estatutos das Ordens Profissionais pudessem estabelecer entraves às sociedades multidisciplinares.

Atendendo ao facto de a proibição total de prática multidisciplinar não existir em Espanha, Alemanha, Itália, França ou Países Baixos, a total proibição da prática multidisciplinar, tal como estabelecida na lei portuguesa, constitui um obstáculo desproporcional à liberdade de prestação de serviços, como concretizada na Diretiva dos Serviços, assim como aos direitos fundamentais de liberdade de escolha de profissão e iniciativa privada, estabelecidos nos artigos 47.º e 61.º da Constituição da República Portuguesa. Para além disso, configura uma desvantagem competitiva dos profissionais portugueses face aos seus homólogos europeus.

Por fim, o Iniciativa Liberal apresenta uma norma transitória onde se prevê que as associações públicas profissionais já criadas devem adotar as medidas necessárias para o cumprimento do proposto, sendo que, no prazo de 120 dias, o Governo deve apresentar uma proposta de lei de alteração dos estatutos das associações públicas profissionais já criadas bem como da demais legislação aplicável ao exercício das profissões cujas associações foram extintas.

Assim, 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 Iniciativa Liberal apresentam o seguinte projeto de lei:

## Artigo 1.º

**Objeto**

A presente lei estabelece a possibilidade de existirem múltiplas associações públicas profissionais para cada profissão, para tal procedendo à primeira alteração à Lei n.º 2/2013, de 10 de janeiro, e extingue onze associações públicas profissionais.

## Artigo 2.º

**Alteração à Lei n.º 2/2013, de 10 de janeiro**

Os artigos 5.º e 27.º da Lei n.º 2/2013, de 10 de janeiro, passam a ter a seguinte redação:

## «Artigo 5.º

## Atribuições

1 – São atribuições das associações públicas profissionais, nos termos da lei:

- a) [...];
- b) A representação e a defesa dos interesses gerais **dos profissionais nelas inscritos;**
- c) [...];
- d) **A concessão dos títulos profissionais das profissões que representem;**
- e) [...];
- f) [...];
- g) [...];
- h) [...];
- i) [...];
- j) [...];
- k) [...];
- l) [...];
- m) [...];
- n) [...].

2 – [...].

3 – [...].

(...)

## Artigo 27.º

## Sociedades de profissionais

1 – **Podem ser constituídas sociedades de profissionais que tenham por objeto principal o exercício de profissões organizadas numa associação pública profissional, em conjunto ou em separado com o exercício de outras profissões ou atividades, desde que seja observado o regime de incompatibilidades e impedimentos aplicável.**

2 – [...].

a) [...]; e

b) [...].

4 – **[Revogado.]»**



Artigo 3.º  
**Norma revogatória**

São revogados:

- a) O Decreto-Lei n.º 368/91, de 4 de outubro, na sua redação atual;
- b) O Decreto-Lei n.º 173/98, de 26 de junho, na sua redação atual;
- c) O Decreto-Lei n.º 174/98, de 27 de junho, na sua redação atual;
- d) O Decreto-Lei n.º 183/98, de 4 de julho, na sua redação atual;
- e) O Decreto-Lei n.º 452/99, de 5 de novembro, na sua redação atual;
- f) O Decreto-Lei n.º 26/2004, de 4 de fevereiro, na sua redação atual;
- g) A Lei n.º 51/2010, de 14 de dezembro, na sua redação atual;
- h) O n.º 3 do artigo 3.º, o n.º 1 do artigo 17.º, o n.º 4 do artigo 27.º e o artigo 33.º da Lei n.º 2/2013, de 10 de janeiro;
- i) A Lei n.º 140/2015, de 7 de setembro, na sua redação atual;
- j) A Lei n.º 154/2015, de 14 de setembro, na sua redação atual;
- k) A Lei n.º 121/2019, de 25 de setembro, na sua redação atual;
- l) A Lei n.º 122/2019, de 30 de setembro, na sua redação atual.

Artigo 4.º  
**Norma transitória**

No prazo de 120 dias, o Governo apresenta uma proposta de lei de alteração dos estatutos das associações públicas profissionais já criadas e de alteração à demais legislação aplicável ao exercício das profissões, incluindo aquelas cuja associação pública profissional foi extinta, que os adequa ao regime previsto na presente lei.

Palácio de São Bento, 21 de junho de 2022.

Os Deputados do IL: Rui Rocha — Joana Cordeiro — Bernardo Blanco — Carla Castro — Carlos Guimarães Pinto — João Cotrim Figueiredo — Patrícia Gilvaz — Rodrigo Saraiva.

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.

## 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:

- 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:

- 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*.