



DIÁRIO

da Assembleia da República

XVII LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de Lei (n.ºs 262, 263 e 269/XVII/1.ª):

N.º 262/XVII/1.ª (PAN) — Cria um regime excepcional e transitório de equiparação de bombeiros sapadores recrutados noutras carreiras e assegura a valorização dos bombeiros e os seus direitos, procedendo à alteração de diversos diplomas.

N.º 263/XVII/1.ª (PAN) — Assegura mais tempo de descanso e

lazer por via da redução do limite máximo do período normal de trabalho e da consagração do direito a 25 dias úteis de férias nos setores público e privado.

N.º 269/XVII/1.ª (BE) — Consagra as 35 horas como período normal de trabalho no setor privado (vigésima sexta alteração ao Código do Trabalho).

**ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPETIVAS COMISSÕES
COORDENADORAS, ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E ASSOCIAÇÕES DE
EMPREGADORES E A TODAS AS ESTRUTURAS REPRESENTATIVAS DOS
TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea *d*), e 56.º, n.º 2, alínea *a*), da Constituição, do artigo 16.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), e do artigo 132.º do Regimento da Assembleia da República, avisam-se estas entidades de que se encontram para apreciação, de 21 de outubro a 20 de novembro de 2025, as iniciativas seguintes:

Projetos de Lei n.ºs 262/XVII/1.ª (PAN) — *Cria um regime excecional e transitório de equiparação de bombeiros sapadores recrutados noutras carreiras e assegura a valorização dos bombeiros e os seus direitos, procedendo à alteração de diversos diplomas, 263/XVII/1.ª (PAN)* — *Assegura mais tempo de descanso e lazer por via da redução do limite máximo do período normal de trabalho e da consagração do direito a 25 dias úteis de férias nos setores público e privado e 269/XVII/1.ª (BE)* — *Consagra as 35 horas como período normal de trabalho no setor privado (vigésima sexta alteração ao Código do Trabalho).*

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

Dentro do mesmo prazo, as comissões de trabalhadores ou as comissões coordenadoras, as associações sindicais e associações de empregadores e todas as estruturas representativas dos trabalhadores da Administração Pública 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 262/XVII/1.ª**CRIA UM REGIME EXCECIONAL E TRANSITÓRIO DE EQUIPARAÇÃO DE BOMBEIROS SAPADORES RECRUTADOS NOOUTRAS CARREIRAS E ASSEGURA A VALORIZAÇÃO DOS BOMBEIROS E OS SEUS DIREITOS, PROCEDENDO À ALTERAÇÃO DE DIVERSOS DIPLOMAS****Exposição de motivos**

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

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

Na XIII Legislatura, na sequência dos terríveis incêndios de 2017, levantou-se no debate político a discussão sobre um conjunto de défices no âmbito da proteção civil em Portugal e sobre as condições de exercício das funções de bombeiro profissional e voluntário, o que permitiu dar um conjunto de avanços dos quais se destaca o Decreto-Lei n.º 64/2019, de 16 de maio, que reconheceu alguns benefícios e regalias importantes aos bombeiros voluntários, ou o Decreto-Lei n.º 87/2019, de 2 de julho, que reconheceu aos bombeiros profissionais o direito a condições especiais de acesso e cálculo das pensões. Contudo, em alguns aspetos, estes diplomas nuns casos ficaram aquém daquilo que os bombeiros mereciam – ausência da densificação legal do conceito de disponibilidade permanente consagrado no artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril – e noutros casos acabaram por lhes retirar importantes direitos – como o direito dos bombeiros profissionais da administração local à aposentação em certas idades, sem penalização, prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, e revogados pelo Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho. Por seu turno, e embora o Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho, tenha previsto um regime excecional e transitório de equiparação de bombeiros sapadores recrutados noutras carreiras, a verdade é que os constrangimentos e emergências causadas pela covid-19 levaram a que, pelo menos nos municípios de Alcalena, Sardoal, Cartaxo, Coruche, Alpiarça e Machico, se tivesse de recorrer à contratação de operacionais através das carreiras de assistentes operacionais ou assistentes técnicos que depois por decurso do prazo legal previsto não foram integrados na carreira.

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

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

Em primeiro lugar, propõe-se a alteração do Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho, por forma a assegurar a criação do regime excecional e transitório de equiparação de bombeiros sapadores recrutados nas carreiras de assistentes operacionais ou assistentes técnicos, por forma a possibilitar a correção das injustiças que atualmente se verificam nos municípios de Alcalena, Sardoal, Cartaxo, Coruche, Alpiarça e Machico, e que foram geradas pelos constrangimentos causados pela covid-19. Em concreto, propõe-se que tenha de existir uma certificação pela ANEPC, que os procedimentos concursais tenham de iniciar-se até ao dia 30 de abril de 2027

e que dispensem os requisitos de ingresso na carreira, designadamente relativos à idade.

Em segundo lugar, propõe-se o alargamento das regalias dos bombeiros e dos seus filhos no âmbito da educação por via da garantia de que o direito a épocas especiais de exames deixe de depender do tempo de serviço, bem como da criação de um direito a comparticipação de 75 % nas despesas suportadas com programas de ocupação de tempos livres em períodos não letivos, relativas a descendentes em primeiro grau.

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

Em quarto e último lugar, dando resposta a uma reivindicação antiga da Associação Portuguesa dos Bombeiros Voluntários e retomando uma proposta do PAN feita durante as últimas legislaturas por via dos Projetos de Lei n.ºs 413/XIV/1.ª, 904/XIV/2.ª e 42/XVI/1.ª, propõe-se que a idade de acesso à pensão, bem como ao seu complemento, pelos bombeiros voluntários que tenham, pelo menos, trinta anos de efetividade de serviço, inscritos na Caixa Geral de Aposentações, IP, ou no regime geral de segurança social, seja reduzida em seis anos, face ao regime geral. Esta alteração assegurará aos bombeiros voluntários um tratamento igual àquele que o Decreto-Lei n.º 87/2019, de 2 de julho, já assegura hoje aos bombeiros sapadores e municipais. De forma a não comprometer a sustentabilidade da segurança social, propõe-se que os custos associados a esta alteração sejam integralmente suportados por verbas provenientes do Orçamento do Estado.

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

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à alteração:

- a) Do Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho, que procede à aplicação aos bombeiros municipais das categorias e das remunerações previstas para os bombeiros sapadores;
- b) Do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, que estabelece o estatuto de pessoal dos bombeiros profissionais da administração local;
- c) Do Decreto-Lei n.º 87/2019, de 2 de julho, que regula as condições e as regras de atribuição e de cálculo das pensões de aposentação do regime de proteção social convergente (regime convergente) e das pensões de invalidez e velhice do regime geral de segurança social (regime geral) dos subscritores do regime convergente e contribuintes do regime geral integrados nas carreiras de bombeiro sapador e de bombeiro municipal (trabalhadores);
- d) Do Decreto-Lei n.º 55/2006, de 15 de março, que define as regras de execução da Lei n.º 60/2005, de 29 de dezembro; e
- e) Do Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho, que define o regime jurídico aplicável aos bombeiros portugueses no território nacional.

Artigo 2.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho

É alterado o artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho, na sua redação atual, que passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 4.º

Equivalência de categorias

1 – [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

2 – [...]

3 – [...]

4 – Os assistentes operacionais e assistentes técnicos que, a 1 de janeiro de 2025, estivessem a exercer funções correspondentes ao conteúdo funcional das carreiras de bombeiro municipal e bombeiro sapador previstas no Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na redação dada pelo presente decreto-lei, devidamente certificadas pela ANEPC, podem também ser integrados na carreira de sapador bombeiro através de procedimentos concursais, que devem iniciar-se até ao dia 30 de abril de 2027 e que podem excecionalmente dispensar os requisitos de ingresso na carreira, designadamente relativos à idade.»

Artigo 2.º

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

É alterado o artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na sua redação atual, que passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 19.º

[...]

1 – [...]

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

3 – *(Anterior n.º 3.)*»

Artigo 3.º

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

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

«Artigo 1.º

[...]

O presente decreto-lei regula as condições e as regras de atribuição e de cálculo das pensões de

aposentação do regime de proteção social convergente (regime convergente) e das pensões de invalidez e velhice do regime geral de segurança social (regime geral) dos subscritores do regime convergente e contribuintes do regime geral integrados nas carreiras de bombeiro sapador, de bombeiro municipal (trabalhadores), de bombeiro profissional integrado em corpos mistos ou voluntários, e de bombeiro voluntário.

Artigo 2.º
[...]

- 1 – [...]
- 2 – [...]
- 3 – [...]
- 4 – [...]
- 5 – [...]
- 6 – [...]

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

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

Artigo 4.º
Alteração ao Decreto-Lei n.º 55/2006, de 15 de março

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

«Artigo 5.º
[...]

- 1 – [...]
- 2 – [...]

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

- 4 – [...]»

Artigo 5.º
Alterações ao Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho

O artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 6.º
[...]

- 1 – [...]

2 – Aos bombeiros dos corpos profissionais, mistos ou voluntários, é concedida a faculdade de requerer em cada ano letivo até cinco exames para além dos exames nas épocas normais e especiais já consagradas na legislação em vigor, com um limite máximo de dois por disciplina.

3 – [...]

a) [...]

b) [...]

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]

7 – [...]

8 – Os bombeiros voluntários dos quadros de comando e ativo têm direito ao reembolso de:

a) 100 / prct. das despesas suportadas com berçários, creches e estabelecimentos da educação pré-escolar da rede pública e da rede do setor social e solidário com acordo de cooperação com o Estado, relativas a descendentes em primeiro grau;

b) 75 / prct. das despesas suportadas com programas de ocupação de tempos livres em períodos não-letivos, relativas a descendentes em primeiro grau; e

c) de 50 / prct. das despesas suportadas com berçários, creches e estabelecimentos da educação pré-escolar da rede privada, relativas a descendentes em primeiro grau.

9 – [...]

10 – [...]

11 – [...]

12 – [...]»

Artigo 7.º

Norma revogatória

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

Artigo 8.º

Repristinção

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

Artigo 9.º

Entrada em vigor

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

Palácio de São Bento, 10 de outubro de 2025.

A Deputada do PAN, Inês de Sousa Real.

PROJETO DE LEI N.º 263/XVII/1.ª**ASSEGURA MAIS TEMPO DE DESCANSO E LAZER POR VIA DA REDUÇÃO DO LIMITE MÁXIMO DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO E DA CONSAGRAÇÃO DO DIREITO A 25 DIAS ÚTEIS DE FÉRIAS NOS SETORES PÚBLICO E PRIVADO****Exposição de motivos**

Os rendimentos resultantes do trabalho correspondem à forma típica de subsistência da população portuguesa. As condições laborais têm vindo a degradar-se ao longo dos anos, associadas a uma elevada precariedade laboral e a longas jornadas de trabalho. Tal tem consequências gravosas para a vida das pessoas, porquanto se verifica que, na prática, se dedica a maior parte do dia à vida profissional, em detrimento da vida pessoal e familiar.

De acordo com um relatório da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) publicado em 7 de julho 2016, tendo como base o *Inquérito Europeu às Forças do Trabalho*, Portugal ocupa a décima posição, numa lista composta por 38 países, com a maior carga horária laboral. Os trabalhadores portugueses trabalham 1868 horas por ano, mais 102 horas do que a média dos países da OCDE.

Em Portugal, o período normal de trabalho é bastante longo, existindo diferença entre o regime aplicável ao setor público e ao setor privado, motivada pela aplicação num caso da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e noutro do Código do Trabalho.

Assim, por um lado, para os trabalhadores abrangidos pelo Código do Trabalho, o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana, nos termos do artigo 203.º deste Código. Por outro lado, para os trabalhadores abrangidos pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, por aplicação do artigo 105.º daquela lei, o limite máximo do período normal de trabalho é de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana.

Por via da Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, assistimos à reposição das 35 horas na função pública, o que representou uma medida da maior justiça. Todavia, não compreendemos o que justifica a existência de regimes diferenciados entre o setor privado e o setor público no que concerne ao período normal de trabalho. Não podemos assumir que ao emprego no setor público está associado um maior desgaste do que o que existe no setor privado que justifique que os primeiros trabalhem menos horas por dia e semana que os segundos, dependendo o maior ou menor desgaste do tipo de serviço efetivamente prestado e não da natureza pública ou privada da entidade na qual se exerce funções.

Neste sentido, entendemos ser da maior justiça o estabelecimento de iguais limites máximos do período normal de trabalho para os trabalhadores do setor privado e os trabalhadores em funções públicas, equiparando desta forma o regime resultante do Código do Trabalho e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Além disso, a elevada carga horária tem consequências graves na vida das pessoas. Na sociedade moderna, os pais vêem-se submetidos a um ritmo alucinante, trabalhando todo o dia, com exigências profissionais cada vez maiores, deixando pouco tempo e disponibilidade para estarem com os filhos. Os tempos de descanso e de lazer são cada vez menos e com menor qualidade.

Não podemos esquecer que os recursos mais importantes de uma empresa são os seus recursos humanos. A eficiência e produtividade dos trabalhadores está diretamente dependente do seu grau de satisfação quanto às condições laborais oferecidas.

Estudos internacionais, realizados pela *Harvard Business Review* (HBR) e *Gallup*, mostram que os profissionais mais felizes são mais produtivos e faltam em média menos 15 dias do que os seus colegas. O estudo da HBR sublinha ainda que as empresas «mais felizes» geram entre 30 % a 40 % de negócio adicional. Segundo Georg Dutschke, professor e investigador da Universidade Autónoma e um dos responsáveis pelo estudo *Happiness Works*, as empresas têm de olhar para a felicidade profissional como um conceito estratégico na gestão das organizações e dos recursos humanos, não se falando de «emoções e sentimentos, mas da mudança efetiva de comportamentos, através da implementação de práticas, processos e relações hierárquicas que imprimam uma lógica de felicidade no contexto laboral». Por este motivo, e ao contrário do que se possa pensar, a redução da carga horária e, em consequência, a possibilidade de o trabalhador conseguir ter maiores períodos de descanso e lazer, está diretamente associada a uma maior produtividade.

A título de exemplo, verifica-se que os dados acima indicados da OCDE revelam que a Alemanha, a Holanda e o Reino Unido trabalham menos tempo do que a média europeia. Todavia, tais países estiveram entre os países mais competitivos do mundo de 2015, o que demonstra não ser verdade que elevada produtividade apenas é possível com elevadas cargas horárias.

Neste sentido, o PAN vê a redução do período normal de trabalho, conforme previsto no Código do Trabalho, como uma medida necessária de forma a garantir a igualdade entre todos os trabalhadores, porquanto entendemos ser da maior justiça social a aproximação entre o setor público e o setor privado em matéria laboral. Para além disso, é preciso valorizar os recursos humanos das empresas, aprofundando continuamente os direitos dos trabalhadores, criando melhores condições laborais e ambientes de trabalho mais saudáveis, assegurando-lhes mais tempo para o lazer, reconhecendo que estes são o mais importante.

Paralelamente, constituindo as férias uma interrupção da atividade de trabalho, por período definido que visa proporcionar ao trabalhador a sua recuperação física e psíquica e assegurar-lhe uma maior disponibilidade, integração na vida familiar e uma maior participação social e cultural, com a presente iniciativa o PAN pretende também assegurar o aumento da duração mínima de férias para 25 dias úteis.

Em 2023, o Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, em colaboração com os professores Pedro Gomes (Birkbeck, Universidade de Londres) e Rita Fontinha (Henley Business School, Universidade de Reading), realizou o *Estudo-Piloto sobre a Semana de Quatro Dias de Trabalho*. Este projeto, desenvolvido ao longo de seis meses com empresas do setor privado, teve como objetivo avaliar os impactos desta nova modalidade de organização laboral nas empresas, nos trabalhadores e nas suas famílias. Os resultados foram apresentados no evento internacional *The Four Day Week*, promovido pelo Instituto de Sociologia da Universidade do Porto, onde se discutiram os desafios e oportunidades da implementação desta prática a nível nacional e internacional. Entre as conclusões mais relevantes, destaca-se que a semana de quatro dias não é uma utopia, mas uma prática de gestão legítima e viável em diferentes setores. O estudo recomenda encorajar mais organizações a testar este modelo, sobretudo *startups* ou empresas com predominância de mulheres na força de trabalho, salientando o impacto extremamente positivo que esta mudança tem na qualidade de vida das pessoas, particularmente entre os trabalhadores com salários e qualificações mais baixos.

Contudo, o presente projeto de lei, em nada conflitua com o estudo da possibilidade de implementação da semana de quatro dias no setor público e privado, nem tão-pouco as medidas se excluem mutuamente.

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

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei reduz o limite máximo do período normal de trabalho e reconhece o direito a 25 dias úteis de férias, procedendo para o efeito:

- a) À alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- b) À alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 203.º, 210.º, 211.º, 224.º e 238.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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 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 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 três 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 – [...]
- 5 – [...]

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 – [...]

- a) [...]

b) [...]

7 – [...]

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

Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

O artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 126.º

[...]

1 – [...]

2 – O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis.

3 – [...]

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]»

Artigo 4.º

Entrada em vigor

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

Palácio de São Bento, 9 de outubro de 2025.

A Deputada do PAN, Inês de Sousa Real.

PROJETO DE LEI N.º 269/XVII/1.ª

**CONSAGRA AS 35 HORAS COMO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO NO SETOR PRIVADO
(VIGÉSIMA SEXTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO)**

Exposição de motivos

A redução do horário de trabalho é uma medida comprovadamente eficaz, do ponto de vista económico, e justa, do ponto de vista da distribuição do emprego existente. É, também, uma ferramenta para melhorar as

condições de trabalho, para permitir uma melhor conciliação entre as várias esferas da vida (libertando tempo para atividades pessoais, familiares e associativas) e, se bem conduzida, para promover uma distribuição mais igualitária do trabalho reprodutivo e doméstico, combatendo a desigualdade de género na distribuição do trabalho na esfera privada.

Em Portugal, trabalham-se horas a mais. De acordo com o Eurostat, em 2024, os portugueses trabalharam, em média, 37,5 horas semanais (média de trabalho prestado a tempo inteiro), enquanto a média da União Europeia é de 36 horas por semana. Face a 2014, é uma redução de uma hora, o que demonstra uma tendência para a redução dos horários semanais de trabalho nos 27 Estados-Membros.

No entanto, a amplitude de horas trabalhadas semanalmente nos países europeus é muito grande. Portugal está, por isso, mais perto do valor máximo do que do valor mínimo. Dentro da União Europeia, é o 13.º país com a semana de trabalho mais longa, tendo registado uma pequena melhoria (de 37,7 horas em 2023 para 37,5 horas em 2024). É ainda o único país da Europa ocidental onde se trabalham, em média, mais de 37 horas semanais.

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 troica, 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), estimulando pela lei o trabalho suplementar através do seu embaratecimento, a eliminação de três 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 Organização Internacional do Trabalho, «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).

Não se justifica que, após a reposição das 35 horas na Administração Pública, se continue a adiar a redução do horário de trabalho para o conjunto dos trabalhadores. Por outro lado, existe um movimento internacional pela semana de quatro dias, com redução do horário de trabalho semanal e sem perda de salário mensal. Em Portugal, esta forma de organização do trabalho já foi testada em 41 empresas, com bons resultados, abrangendo mais de 1000 trabalhadores e o próximo passo deveria ser a sua extensão à Administração Pública.

A experiência portuguesa e internacional de outros processos de redução do horário de trabalho facultam-nos 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 contribuiu 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 5 % de criação líquida de emprego pela redução do período normal de trabalho significaria a criação em Portugal de mais de 200 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 Autoridade para as Condições do Trabalho.

Foi há quase três décadas que se fez a última redução do período normal de trabalho no setor privado, com a aprovação, em 1996, da lei das 40 horas. Desde então, não houve evolução legislativa sobre a duração do trabalho, a não ser as múltiplas formas de flexibilização de horários, adaptabilidades e bancos de horas.

O Governo PSD/CDS-PP, com a apresentação do anteprojeto «Trabalho XXI» pretende alterar profundamente o Código do Trabalho e em matérias centrais, como o tempo de trabalho, volta a trazer a figura do banco de horas individual, desta vez, não só por acordo com o trabalhador, mas também por adesão tácita, o que elimina avanços já conquistados e vem aumentar a desregulação dos horários e embaratecer o trabalho. À esquerda cabe apresentar propostas em que o trabalhador é o centro, que garantam direitos e que permitam uma maior conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar de quem trabalha, como a redução do horário de trabalho para as 35 horas no setor privado.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, a Deputada do Bloco de Esquerda apresenta 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, 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 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 remetido à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, à Autoridade para as Condições do Trabalho 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 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.

Palácio de São Bento, 10 de outubro de 2025.

A Deputada do BE, Andreia Galvão.

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

Artigo 16.º

Exercício do direito de participação

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

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

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

Lei n.º 7/2009

de 12 de fevereiro

APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO**CAPÍTULO II**

Participação na elaboração da legislação do trabalho

Artigo 469.º

Noção de legislação do trabalho

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

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

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

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

Artigo 470.º

Precedência de discussão

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

Artigo 471.º

Participação da Comissão Permanente de Concertação Social

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

Artigo 472.º

Publicação dos projectos e propostas

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 473.º

Prazo de apreciação pública

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

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

Artigo 474.º

Pareceres e audições das organizações representativas

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

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

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

Artigo 475.º

Resultados da apreciação pública

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

2 — O resultado da apreciação pública consta:

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

REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 132.º

Legislação do trabalho

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

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

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

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

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