Terça-feira, 3 de fevereiro de 2026 Número 24

DIÁRIO da Assembleia da República

XVII LEGISLATURA

# SEPARATA

## S U M Á R I O

***Projetos de Lei (n.os 366, 367, 368, 369, 370 e 371/XVII/1.ª):***

*N.º 366/XVII/1.ª (BE) — Altera o regime do trabalho por turnos e noturno e reforça a proteção social dos trabalhadores por turnos e noturnos.*

*N.º 367/XVII/1.ª (BE) — Reforça os direitos laborais para o trabalho doméstico remunerado e integra o regime jurídico do trabalho doméstico no Código do Trabalho (vigésima quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).*

*N.º 368/XVII/1.ª (BE) — Confere uma maior proteção social às pessoas que trabalham no serviço doméstico, garantindo proteção no desemprego e acabando com a incidência contributiva abaixo do salário mínimo nacional.*

*N.º 369/XVII/1.ª (BE) — Determina a responsabilidade solidária das seguradoras pelo dano emergente de acidente de trabalho de trabalhador doméstico nas situações de pluriemprego.*

*N.º 370/XVII/1.ª (BE) — Reforça a negociação coletiva, repõe o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador e revoga o regime da caducidade da contratação coletiva (vigésima quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).*

*N.º 371/XVII/1.ª (BE) — Estabelece o direito a 25 dias de férias no setor privado e na Administração Pública e reconhece ao trabalhador o direito a faltar no dia de aniversário.*

**ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPETIVAS COMISSÕES COORDENADORAS, ÀS 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 3 de fevereiro a 5 de março de 2026, as iniciativas seguintes:**

**Projetos de Lei n.os 366/XVII/1.ª (BE) —** *Altera o regime do trabalho por turnos e noturno e reforça a proteção social dos trabalhadores por turnos e noturnos*, **367/XVII/1.ª (BE) —** *Reforça os direitos laborais para o trabalho doméstico remunerado e integra o regime jurídico do trabalho doméstico no Código do Trabalho (vigésima quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)*, **368/XVII/1.ª (BE) —** *Confere uma maior proteção social às pessoas que trabalham no serviço doméstico, garantindo proteção no desemprego e acabando com a incidência contributiva abaixo do salário mínimo nacional*, **369/XVII/1.ª (BE) —** *Determina a responsabilidade solidária das seguradoras pelo dano emergente de acidente de trabalho de trabalhador doméstico nas situações de pluriemprego*, **370/XVII/1.ª (BE) —** *Reforça a negociação coletiva, repõe o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador e revoga o regime da caducidade da contratação coletiva (vigésima quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)*, **371/XVII/1.ª (BE) —** *Estabelece o direito a 25 dias de férias no setor privado e na Administração Pública e reconhece ao trabalhador o direito a faltar no dia de aniversário*.

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

**Dentro do mesmo prazo, as comissões de trabalhadores ou as comissões coordenadoras, as associações sindicais e associações de empregadores 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 366/XVII/1.ª

## ALTERA O REGIME DO TRABALHO POR TURNOS E NOTURNO E REFORÇA A PROTEÇÃO SOCIAL DOS TRABALHADORES POR TURNOS E NOTURNOS

### Exposição de motivos

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

A extensão dos horários também se verifica em alguns setores industriais, devido à continuidade do processo produtivo, tendo a sua utilização vindo a ser cada vez mais comum também em grandes superfícies comerciais. De facto, nos últimos anos, a Europa tem assistido a uma liberalização dos horários de trabalho, levando, por exemplo, 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 950 mil pessoas. Trata-se de um aumento significativo, tendo em conta que, em 2009, o número não ultrapassava os 500 mil. Entre outras consequências sociais, ele comporta custos elevados na dinâmica social e familiar dos trabalhadores. Em Portugal, a trivialização das autorizações para a laboração contínua tem permitido uma expansão muito pouco criteriosa de regimes de trabalho que passam por horários cada vez mais alargados.

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

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

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

Diversos estudos científicos sobre a realidade do trabalho por turnos e o trabalho noturno têm dado um contributo inestimável para um mais profundo conhecimento deste fenómeno e das suas consequências humanas (designadamente, perturbações do sono, gastrointestinais, cardiovasculares, do humor, fadiga crónica, problemas metabólicos, sociais e familiares, acidentes de trabalho por vezes mortais e catastróficos, absentismo, diminuição da capacidade laboral e envelhecimento precoce). Por isso mesmo, esses estudos têm vindo a interpelar os poderes públicos sobre a necessidade de uma maior regulação desta modalidade de

organização do trabalho. Apesar de as empresas garantirem que cumprem a lei, verifica-se, por exemplo, que aspetos básicos da regulação do trabalho por turnos, como o intervalo de pelo menos 11 horas nas mudanças entre os turnos, como recomendado na Diretiva europeia 93/104/CE, não são, de facto, respeitados.

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

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

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

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

1. Clarificar os conceitos de trabalho por turnos, trabalho noturno e trabalhador noturno, e introduzir o conceito de trabalhador por turnos, garantindo um enquadramento mais protetor dos trabalhadores;
2. Definir regras sobre a organização por turnos que possibilitem uma menor perturbação dos ritmos circadianos, uma acumulação de sono diminuída e uma maior sincronização com a vida social;
3. Valorizar a participação dos trabalhadores e das suas estruturas representativas na definição dos turnos e definir prazos mínimos para mudança de horário programado;
4. Garantir um período mínimo de 24 horas de descanso na mudança de horário de turno e pelo menos dois fins de semana de descanso em cada 6 semanas de trabalho por turnos, tendo em conta que o trabalho por turnos afeta negativamente a vida familiar e empobrece as relações sociais e de amizade (75 % dos trabalhadores e trabalhadoras por turnos têm alterações na vida familiar e no relacionamento com os filhos e lamentam a perda de amigos);
5. Definir um máximo de 35 horas semanais de trabalho para quem trabalha por turnos ou é trabalhador noturno;
6. Alargar o acesso a exames médicos e a cuidados de saúde por parte dos trabalhadores por turnos e trabalhadores noturnos e garantir que determinados grupos de trabalhadores são dispensados desta forma de organização do trabalho;
7. Consagrar o direito a mais um dia de férias por cada 2 anos de trabalho noturno ou por turnos;
8. Definir o valor dos acréscimos retributivos pagos por trabalho por turnos e trabalho noturno (entre 25 % e 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, e nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, o Deputado do Bloco de Esquerda apresenta 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, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, 1/2022, de 3 de janeiro, e 13/2023, de 3 de abril, na parte relativa à organização do trabalho, em regime noturno e por turnos, e define para os trabalhadores noturnos e por turnos a redução da idade da reforma, sem penalização.

Artigo 2.º
**Âmbito de aplicação**

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

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

Artigo 3.º
**Alterações ao Código do Trabalho**

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

«Artigo 58.º
Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

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

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

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

Artigo 74.º
Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho de menor

1 – Os menores são dispensados de prestar trabalho em horário organizado de acordo com o regime de

adaptabilidade, banco de horas, horário concentrado, **trabalho noturno ou por turnos**, quando o mesmo afetar a saúde ou segurança no trabalho.

2 – […]

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

Artigo 220.º
Noção de trabalho por turnos

1 – (*Anterior corpo do artigo*.)

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

Artigo 221.º
Organização de turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 223.º
Noção de trabalho noturno

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

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

Artigo 224.º
Duração do trabalho de trabalhador noturno

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

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

3 – O período normal de trabalho diário de trabalhador noturno é de 35 horas calculado num período

máximo de referência de quatro semanas consecutivas de trabalho.

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

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

a) De natureza monótona, repetitiva, cadenciada ou isolada;

b) Em obra de construção, demolição, escavação, movimentação de terras, ou intervenção em túnel, ferrovia ou rodovia sem interrupção de tráfego, ou com risco de queda de altura ou de soterramento;

c) Da indústria extrativa;

d) **Da indústria química**;

e) De fabrico, transporte ou utilização de explosivos e pirotecnia;

f) Que envolvam contacto com corrente elétrica de média ou alta tensão;

g) De produção ou transporte de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos ou com utilização significativa dos mesmos;

h) Que, em função da avaliação dos riscos a ser efetuada pelo empregador, assumam particular penosidade, perigosidade, insalubridade ou toxicidade.

6 – (*Anterior n.º 5*.)

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

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

Artigo 225.º
Proteção de trabalhador noturno

1 – […]

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

3 – (*Anterior n.º 2*.)

4 – (*Anterior n.º 3*.)

5 – (*Anterior n.º 4*.)

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

7 – (*Anterior n.º 6*.)

8 – (*Anterior n.º 7*.)

Artigo 238.º
Duração do período de férias

1 – […]

2 – […]

3 – […]

4 – […]

5 – […]

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

férias.

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

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

Artigo 266.º
Pagamento de trabalho noturno

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

2 – […]

a) […]
b) […]

3 – […]

a) […]
b) […]
c) […]

4 – […]»

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3 – Os trabalhadores com mais de 55 anos de idade ou 30 anos, consecutivos ou intercalados, de trabalho

em regime de turnos podem solicitar a passagem ao regime de trabalho diurno, mantendo o direito ao acréscimo retributivo contemplado nos n.os 1 e 2 do artigo 266.º-A.

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

Artigo 222.º-B
Antecipação da idade de reforma

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 5.º
**Financiamento**

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

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

Artigo 6.º
**Entrada em vigor**

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

2 – As normas que impliquem o aumento da despesa do Estado entram em vigor com o Orçamento do Estado posterior à sua publicação.

Assembleia da República, 16 de janeiro de 2026.

O Deputado do BE, Fabian Figueiredo.

**PROJETO DE LEI N.º 367/XVII/1.ª**

**REFORÇA OS DIREITOS LABORAIS PARA O TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO E INTEGRA O REGIME JURÍDICO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO CÓDIGO DO TRABALHO (VIGÉSIMA QUARTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO)**

**Exposição de motivos**

O trabalho doméstico assalariado tem sido historicamente invisibilizado, menorizado e desvalorizado. O seu enquadramento legal é bem a expressão dessa realidade. Só em 1980 é que passa existir um diploma legal de natureza laboral que enquadra esta atividade. Até então, o trabalho doméstico tinha enquadramento jurídico no Código Civil de 1867. Mesmo a Lei do Contrato de Trabalho de 1966, não enquadrou o trabalho doméstico. Aliás, até 1980, a maioria das referências legislativas sobre trabalho doméstico tinham como objetivo garantir que este se excecionava de um conjunto de normas e direitos, mantendo a segregação legislativa que o caracteriza.

Data de 1992 o regime que enquadra as relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, que se mantém em vigor. O serviço doméstico continua, pois, a ser enquadrado por legislação especial.

Quando em 2003 se unificaram as leis laborais num Código do Trabalho, o trabalho doméstico permaneceu numa lei à parte. O mesmo aconteceu na revisão do Código de 2009. Esta marginalização legislativa representa uma contínua menorização destas trabalhadoras, com a invocação das especificidades deste contrato para o manter numa lógica de menor proteção. Lembremo-nos de que até 2004 existiam dois salários mínimos nacionais: um geral e outro mais baixo para as trabalhadoras domésticas.

Não se ignora, com certeza, que o trabalho doméstico remunerado é uma relação laboral com várias especificidades que devem ser tidas em conta. Desde logo, o empregador são famílias e não empresas e o local de trabalho é o domicílio privado. Essas circunstâncias, contudo, não devem ser argumento para a desproteção social, antes reclamam um quadro mais exigente de deveres e direitos.

Na chamada «Agenda do Trabalho Digno», Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que alterou diferentes diplomas legislativos na área laboral, foi também alterado o Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, que enquadra as relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico. Reconhece-se que houve correções de injustiças flagrantes, pelas quais na altura nos batemos também: deixou de haver uma regra diferente e discriminatória sobre subsídio de Natal (artigo 12.º), aplicando-se a regra geral (valor correspondente a um salário mensal, pago no máximo até 15 de dezembro); o período normal de trabalho passou formalmente para as 40 horas semanais (artigo 13.º); o repouso noturno (artigo 14.º) passou das oito para as onze horas consecutivas, como no regime geral estabelecido pelo Código do Trabalho; passam a aplicar-se os mesmos feriados que no regime geral (artigo 24.º); à cessação de contrato a prazo no regime de serviço doméstico (artigo 28.º) passou a aplicar-se também o disposto no Código do Trabalho, que prevê o direito a uma compensação quando o contrato termina por observação do seu termo; e, por fim, para que haja justa causa de despedimento por comportamento do trabalhador, este passa a ter de ser considerado culposo (artigo 30.º). A generalidade destas alterações foi então aprovada por unanimidade, ainda que algumas delas com a abstenção do PSD.

Importa acrescentar que, no âmbito do combate ao trabalho não declarado, ganhou destaque uma alteração com efeitos no serviço doméstico. Tratou-se de uma alteração ao Regime Geral das Infrações Tributárias (Lei n.º 15/2001, de 5 de junho) que passou a prever uma pena de multa e também de prisão pela não declaração de trabalhadores à Segurança Social.

Como então fizemos, o Bloco de Esquerda insiste que é preciso uma mudança paradigmática no enquadramento do trabalho doméstico assalariado, incluindo-o no Código do Trabalho, como uma modalidade específica de contrato. Assim, será possível simultaneamente salvaguardar algumas particularidades que existem nesta atividade e acabar com a lógica de marginalização legislativa. Integrada na lei geral, a esta modalidade de contrato passarão a ser aplicáveis todas as regras gerais, exceto em situações em que se justifique acautelar especificidades.

Ao fazer esta integração sistemática no Código do Trabalho, não nos limitamos a verter o que está na atual

lei especial para uma nova modalidade do Código. Aproveitamos o ensejo para corrigir três aspetos relevantes, retomando propostas feitas no quadro do debate da «Agenda do trabalho Digno», e também acolhendo importantes recomendações constantes do *Livro Branco – Trabalho Doméstico Remunerado*, da autoria do STAD e publicado em abril de 2024, e produto final do projeto Serviço Doméstico Digno. Assim, ao fazermos esta integração no Código, aproveitamos também para corrigir três aspetos em que o atual enquadramento não é feliz:

1) Especificam-se as funções das trabalhadoras, prevendo um suplemento remuneratório de 25 % sempre que haja acumulação de funções, nomeadamente de serviço doméstico e de cuidados de crianças ou idosos.

2) O tempo disponibilidade deve ser considerado tempo de trabalho efetivo para contabilização do período normal de trabalho, e deve ser previamente definido. Esta questão assume especial relevância no caso das trabalhadoras domésticas alojadas (internas) já que muitas delas têm também tarefas de cuidados a idosos ou crianças até 3 anos e o seu tempo de descanso pode, por determinação da lei, ser interrompido a qualquer momento, fazendo com que o seu tempo de disponibilidade seja potencialmente ilimitado e até, neste sentido, não remunerado. Manter na lei que apenas são contabilizados os tempos de trabalho efetivo seria contrariar a diretiva europeia de 2003 sobre tempos de trabalho e a Convenção da OIT sobre serviço doméstico.

3) Um dos temas abordados no mencionado *Livro Branco*, organizado pelo STAD, diz respeito aos acidentes de trabalho nas situações de pluriemprego. Acolhendo a recomendação que é feita nesse documento, introduz-se uma alteração nesta matéria. A verificação de um acidente de trabalho numa determinada entidade empregadora pode ser impeditiva da prestação do trabalho nas demais entidades empregadoras que possam existir. É necessário que a responsabilidade pela verificação daquele acidente de trabalho seja extensível às restantes entidades com as quais foi feito um seguro obrigatório de acidentes de trabalho sobre aquele trabalhador. Nestes casos, a responsabilidade deve ser solidária entre as várias seguradoras.

4) Por último, e acolhendo também uma recomendação do *Livro Branco – Trabalho Doméstico Remunerado*, pretende-se melhorar a capacidade inspetiva neste setor. A especificidade das relações de trabalho que se estabelecem no domicílio das famílias, em que as entidades empregadoras não são empresas, mas agregados familiares e, por isso, existe um conflito de direitos, não pode ser impeditivo da realização de visitas inspetivas, bem como da existência de formas alternativas de efetivar esse controlo. Propõe-se assim o agendamento com pré-aviso de 48 horas das visitas inspetivas ou o agendamento, por acordo das partes, de outros locais para análise da documentação e realização de entrevista.

Com este projeto, as trabalhadoras do serviço doméstico remunerado ficam finalmente enquadradas pela lei geral do trabalho, dando o legislador o sinal de que não se trata de «filhas de um deus menor», mas de trabalhadoras como as outras. Por outro lado, corrigem-se injustiças e acautelam-se especificidades da profissão. É urgente reparar uma injustiça histórica cometida contra as trabalhadoras.

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

Artigo 1.º

**Objeto**

A presente lei estabelece o regime jurídico do trabalho doméstico, procedendo, para tal, à alteração sistemática ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, para que o presente regime seja incorporado no Código do Trabalho.

Artigo 2.º

**Aditamento ao Código do Trabalho**

É aditado ao Título II, Capítulo I, Secção IX (Modalidades de contrato de trabalho), a Subsecção VII, constituída pelos artigos 192.º-A, 192.º-B, 192.º-C, 192.º-D, 192.º-E, 192.º-F, 192.º-G, 192.º-H, 192.º-I, 192.º-J, 192.º-L, 192.º-M, 192.º-N, 192.º-O, 192.º-P e 192.º-Q, com a seguinte redação:

«Subsecção VII
Trabalho Doméstico

Artigo 192.º-A
Noção e âmbito

1 – O contrato de trabalho doméstico é o contrato pelo qual uma pessoa maior de idade se obriga, mediante retribuição, a prestar a outrem, com caráter regular, sob a sua direção e autoridade, atividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou equiparado, e dos respetivos membros.

2 – O contrato de serviço doméstico inclui, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Confeção de refeições;
b) Lavagem e tratamento de roupas;
c) Limpeza e arrumo de casa;
d) Tratamento de animais domésticos;
e) Execução de serviços de jardinagem;
f) Execução de serviços de costura;
g) Coordenação e supervisão de tarefas do tipo das mencionadas neste número.

3 – O contrato de trabalho doméstico pode ainda incluir as seguintes funções:

a) Cuidados de higiene e conforto pessoal a crianças, pessoas idosas e doentes;
b) Realizar no exterior serviços necessários e acompanhar nas deslocações, sempre que necessário;
c) Ministrar, quando necessário, a medicação prescrita que não seja da exclusiva competência dos técnicos de saúde;
d) Acompanhar as alterações que afetem o bem-estar e, de um modo geral, atuar por forma a ultrapassar possíveis situações de isolamento e solidão;
e) Execução de tarefas externas relacionadas com as anteriores;
f) Coordenação e supervisão de tarefas do tipo das mencionadas neste número.

4 – Não se considera trabalho doméstico a prestação de trabalhos com caráter acidental, a execução de uma tarefa concreta de frequência intermitente, de voluntariado social ou prestado diretamente ou por intermédio de entidades com fins lucrativos.

Artigo 192.º-B
Pagamento pela cumulação de funções

Pela cumulação de funções de trabalho doméstico previstas nos n.os 2 e 3 do artigo anterior é pago ao trabalhador um acréscimo não inferior a 25 % da retribuição.

Artigo 192.º-C
Forma e conteúdo

O contrato de trabalho doméstico não está sujeito a forma especial, salvo no caso de contrato a termo.

Artigo 192.º-D
Contrato a termo

1 – Ao contrato de trabalho doméstico pode ser aposto termo, certo ou incerto, quando se verifique a natureza transitória ou temporária do trabalho a prestar.

2 – O contrato de trabalho doméstico pode ainda ser celebrado a termo certo quando as partes assim o

convencionarem, desde que a sua duração, incluindo as renovações, não seja superior a um ano.

3 – Nas situações previstas no n.º 1, na falta de estipulação escrita do prazo considera-se que o contrato é celebrado pelo período em que persistir o motivo determinante.

4 – A não verificação dos requisitos de justificação, quando exigidos, ou a falta de redução a escrito, no caso do n.º 2, tornam nula a estipulação do termo.

Artigo 192.º-E
Modalidades

1 – O contrato previsto na presente subseção pode ser celebrado com ou sem alojamento e com ou sem alimentação.

2 – Entende-se por alojado, para os efeitos deste diploma, o trabalhador cuja retribuição em espécie compreenda a prestação de alojamento ou de alojamento e alimentação.

3 – O contrato previsto na presente subseção pode ser celebrado a tempo inteiro ou a tempo parcial.

Artigo 192.º-F
Período experimental

No caso de cessação do contrato durante o período experimental, deve ser concedido ao trabalhador alojado um prazo não inferior a **quinze** dias para abandono do alojamento.

Artigo 192.º-G
Condições de alojamento

Na modalidade de contrato de trabalho para serviço doméstico com alojamento, o alojamento deve compreender, no mínimo, a observância dos seguintes requisitos:

a) O alojamento deve ser constituído por uma divisão independente das restantes divisões da casa em que é prestado o serviço, ou em local exterior independente, determinado pelo empregador;

b) Ao trabalhador doméstico devem ser dadas as necessárias garantias de privacidade, acesso livre e exclusivo ao seu alojamento, garantindo a reserva de intimidade da sua vida privada nos termos da lei e dos usos aplicáveis;

c) O alojamento deve garantir condições de habitabilidade, conforto, e limpeza comparáveis aos estabelecidos para a restante habitação, bem como as condições de salubridade, segurança e espaço condigno, adequado ao uso e fruição pelo trabalhador;

d) Ao trabalhador alojado devem ser dadas garantias de receção de correspondência, a respetiva integridade e inviolabilidade.

Artigo 192.º-H
Retribuição em dia de descanso semanal ou feriado

Sempre que no dia de descanso semanal ou feriado a entidade empregadora não conceda refeição ao trabalhador alojado, nem permita a sua confeção com géneros por aquela fornecidos, o trabalhador tem direito a receber o valor correspondente à alimentação em espécie, que acrescerá à retribuição em numerário, sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho sobre esta matéria.

Artigo 192.º-I
Cálculo de valor diário

A determinação do valor diário da retribuição deve efetuar-se dividindo o montante desta por 30, por 15 ou por 7, consoante tenha sido fixada com referência ao mês, à quinzena ou à semana, respetivamente.

Artigo 192.º-J
Duração do trabalho

1 – O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a 40 horas.
2 – O tempo de disponibilidade é considerado tempo de trabalho efetivo para efeitos do número anterior.
3 – No caso de trabalhador alojado, o tempo de disponibilidade deve ser definido por acordo das partes e com uma antecedência mínima de 7 dias relativa à data da sua aplicação.
4 – Quando exista acordo do trabalhador, o período normal de trabalho pode ser observado em termos médios dentro dos limites previstos no Código do Trabalho.

Artigo 192.º-L
Intervalos para refeições e descanso

1 – O trabalhador tem direito, em cada dia, a gozar de intervalos para refeições e descanso, sem prejuízo das funções de vigilância e assistência a prestar ao agregado familiar.
2 – A organização dos intervalos para refeições e descanso é estabelecida por acordo ou, na falta deste, fixada pelo empregador.

Artigo 192.º-M
Descanso semanal

1 – O trabalhador não alojado a tempo inteiro e o trabalhador alojado têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo de um dia de descanso semanal obrigatório.
2 – Pode ser convencionado entre as partes o gozo de meio dia ou de um dia completo de descanso, além do dia de descanso semanal previsto no número anterior.
3 – O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, podendo recair em outro dia da semana, quando motivos sérios e não regulares da vida do agregado familiar o justifiquem.

Artigo 192.º-N
Retribuição durante as férias

1 – A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que o trabalhador perceberia se estivesse em serviço efetivo.
2 – O trabalhador contratado com alojamento e alimentação ou só com alimentação tem direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias integralmente em dinheiro, no valor equivalente àquelas prestações, salvo se, por acordo, se mantiver o direito às mesmas durante o período de férias.
3 – Para efeitos do número anterior, os valores do alojamento e da alimentação são os determinados por referência ao valor da remuneração mínima mensal garantida.

Artigo 192.º-O
Segurança e saúde no trabalho

1 – A entidade empregadora deve tomar as medidas necessárias para que os locais de trabalho, os utensílios, os produtos e os processos de trabalho não apresentem riscos para a segurança e saúde do trabalhador, nomeadamente:

a) Informar o trabalhador sobre o modo de funcionamento e conservação dos equipamentos utilizados na execução das suas tarefas;
b) Promover a reparação de utensílios, e equipamentos cujo deficiente funcionamento possa constituir risco para a segurança e saúde do trabalhador;
c) Assegurar a identificação dos recipientes que contenham produtos que apresentem grau de toxicidade ou possam causar qualquer tipo de lesão e fornecer as instruções necessárias à sua adequada utilização;

d) Fornecer, em caso de necessidade, vestuário e equipamento de proteção adequados, a fim de prevenir, na medida do possível, dos riscos de acidente e ou de efeitos prejudiciais à saúde dos trabalhadores;

e) Proporcionar, quando for o caso, alojamento e alimentação em condições que salvaguardem a higiene e saúde dos trabalhadores.

2 – O trabalhador deve zelar pela manutenção das condições de segurança e de saúde, nomeadamente:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde determinadas pela entidade empregadora;

b) Utilizar corretamente os equipamentos, utensílios e produtos postos à sua disposição;

c) Comunicar imediatamente à entidade empregadora as avarias e deficiências relativas aos equipamentos e utensílios postos à sua disposição.

3 – A entidade empregadora deve transferir a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a fazer este seguro.

4 – Nas situações de pluriemprego, as entidades com as quais tenha sido celebrado seguro obrigatório de acidentes de trabalho são solidariamente responsáveis pelo direito à reparação do trabalhador, nos casos em que o sinistro impeça a prestação do trabalho nas demais entidades empregadoras.

Artigo 192.º-P
Fiscalização

1 – Cabe ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do trabalho fiscalizar o cumprimento das normas reguladoras do regime de trabalho doméstico, incluindo a legislação relativa à segurança e saúde no trabalho.

2 – As ações de fiscalização que impliquem visitas de autoridades inspetivas ao local de trabalho requerem a comunicação da sua realização com a antecedência mínima de 48 horas.

3 – O serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do trabalho pode estabelecer, em conjunto com a entidade empregadora, formas alternativas de controlo e fiscalização.

Artigo 192.º-Q
Contraordenações

Constitui contraordenação grave a violação do artigo 192.º-G, do n.º 1 do artigo 192.º-H, dos n.os 1 e 2 do artigo 192.º-I, do n.º 1 do artigo 192.º-J e dos n.os 1 e 3 do artigo 192.º-M».

Artigo 3.º
**Alteração sistemática ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro**

É aditada a Subsecção VII à Secção IX do ao Título II, Capítulo I do capítulo I do título II do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, com a epígrafe «Trabalho Doméstico».

Artigo 4.º
**Regulamentação**

No prazo de 90 dias, o Governo precede à regulamentação da presente lei, designadamente no âmbito do regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, aprovado pela Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

Artigo 5.º
**Norma revogatória**

É revogado o Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, na sua redação atual, que estabelece o regime

jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico.

Artigo 6.º
**Entrada em vigor**

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

Assembleia da República, 16 de janeiro de 2026.

O Deputado do BE, Fabian Figueiredo.

———

**PROJETO DE LEI N.º 368/XVII/1.ª**

**CONFERE UMA MAIOR PROTEÇÃO SOCIAL ÀS PESSOAS QUE TRABALHAM NO SERVIÇO DOMÉSTICO, GARANTINDO PROTEÇÃO NO DESEMPREGO E ACABANDO COM A INCIDÊNCIA CONTRIBUTIVA ABAIXO DO SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL**

**Exposição de motivos**

De acordo com os dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021), existem cerca de 109 mil trabalhadores do serviço doméstico em Portugal e mais de 98 % são mulheres. Em muitos casos, o trabalho doméstico remunerado é realizado no quadro da chamada «economia informal», sem formalização de contrato nem acesso a proteção social destas trabalhadoras.

Historicamente, o trabalho doméstico assalariado tem sido invisibilizado, menorizado e desvalorizado, quer do ponto de vista social, quer do ponto de vista legislativo. Mesmo quando as relações de trabalho estão formalizadas (e sabemos que uma parte relevante não está) e as trabalhadoras fazem descontos, na sua maioria não têm acesso ao subsídio de desemprego, porque no atual regime específico de proteção social para o serviço doméstico é preciso, simultaneamente, ter um contrato mensal a tempo inteiro e não optar pelo chamado «regime convencionado» (descontos mais baixos, em função do indexante de apoios sociais e não do salário).

Ora, a maioria das trabalhadoras não tem um contrato a tempo inteiro, trabalhando antes com vários empregadores, e, em geral, opta pelo regime com contribuições menores, até por auferir parcos rendimentos. Esta situação, que coloca quem trabalha neste setor numa situação de desproteção, motivou a crítica da OIT a Portugal, no seu recente relatório sobre a Convenção n.º 189.

A desproteção das trabalhadoras do serviço doméstico quando confrontadas com uma situação de desemprego ficou patente no período da pandemia da covid-19, quando se decretou o confinamento e muitas viram a sua atividade suspensa ou foram dispensadas. Foi aliás essa constatação que esteve então na origem da criação de apoios extraordinários para estas trabalhadoras, que não estavam cobertas pelo *lay-off* simplificado nem pelo subsídio de desemprego.

Na chamada «Agenda do Trabalho Digno», Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que alterou diferentes diplomas legislativos na área laboral, no âmbito do processo de discussão e de alteração ao Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, que enquadra as relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico, o Bloco de Esquerda propôs a revisão do regime de segurança social no trabalho doméstico, que foi rejeitada com os votos contra do PS, a abstenção do PSD e votos a favor dos restantes. Seria preciso esperar por março de 2023, já aprovada a chamada «Agenda do Trabalho Digno», que entraria em vigor a 1 de maio desse ano, para o anterior Governo anunciar a criação de um grupo de trabalho para reavaliar e propor alterações ao regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico, aprovado pelo Decreto-

Lei n.º 235/92, de 24 de outubro. O Grupo de Trabalho, constituído pela Direção-Geral da Segurança Social (que o coordena), pelo Instituto da Segurança Social, pelo Instituto de Informática, pela Autoridade para as Condições do Trabalho e pela Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, deveria ter entregado o respetivo relatório com propostas de alteração até ao dia 30 de junho de 2023. Foi requerida uma prorrogação do prazo por três meses, ou seja, até ao dia 30 de setembro de 2023. Até hoje, e apesar da insistência do Bloco, o relatório não é do conhecimento do Parlamento.

Com a presente iniciativa, pretende-se responder à desproteção a que as trabalhadoras domésticas estão sujeitas, designadamente quando se encontram em situações de desemprego, e à subproteção resultante dos baixos rendimentos e de baixas contribuições, o que tem como consequência pensões de velhice também baixas. Trata-se de um dos temas analisados no *Livro Branco – Trabalho Doméstico Remunerado*, realizado pelo STAD, e que corresponde ao produto final do projeto Serviço Doméstico Digno[1], que «tem como finalidade proporcionar uma visão integrada das políticas e medidas existentes referentes ao setor do trabalho doméstico remunerado, de forma a dar resposta à diversidade e especificidades deste setor, procurando contribuir para um sistema jurídico português e políticas públicas adequados no domínio do trabalho doméstico remunerado, uma maior mobilização e organização de pessoas trabalhadoras domésticas, e o aumento da cobertura da proteção social destes(as) trabalhadores(as).»

Assim, com esta iniciativa, pretende-se que o regime do serviço doméstico beneficie das regras do regime geral, garantindo às trabalhadoras domésticas a mesma proteção social que aos restantes trabalhadores por conta de outrem, concretamente:

i. consagrar para todas a proteção no desemprego e na adoção, independentemente do regime de contribuições para segurança social ser a tempo completo ou em horário diário;

ii. acabar com a diferença entre taxas contributivas, na medida em que todas as pessoas que trabalham no serviço doméstico passam a estar protegidas em situação de desemprego;

iii. garantir que a base de incidência contributiva dos trabalhadores e trabalhadoras do serviço doméstico tem como referência o valor da remuneração mínima mensal garantida (salário mínimo nacional) – seja no regime horário e diário, seja no regime de tempo completo – e não do indexante de apoios sociais.

Para além da correção imediata destas duas formas de desproteção – pela não cobertura de eventualidades e pelo estabelecimento de uma base de incidência contributiva inferior ao salário mínimo – propõe-se que no prazo de um ano haja uma integração no regime geral dos trabalhadores por conta de outrem.

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

Artigo 1.º

**Objeto**

A presente lei garante a proteção social no desemprego a todos trabalhadores domésticos e indexa a base de incidência contributiva à retribuição mínima mensal garantida e não ao indexante de apoios sociais alterando, para o efeito, o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, na sua redação atual.

Artigo 2.º

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

Os artigos 118.º, 119.º, 120.º e 121.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

[1] Financiado pelos EEA Grants, e implementado pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (STAD) em parceria com o Norwegian Union for General Workers (NUGW), Instituto Ruben Rolo (IRR) e PPLL Consult.

«Artigo 118.º
Âmbito material

1 – Os trabalhadores do serviço doméstico, em regime mensal tempo completo e regime horário e diário, têm direito à proteção na maternidade, paternidade e **adoção, desemprego**, doença, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte, de acordo com o especificamente regulado para cada eventualidade.

2 – (*Revogado*.)

Artigo 119.º
Base de incidência contributiva do trabalho em regime horário e diário

1 – […]

2 – Para efeitos contributivos os valores da remuneração por dia e por hora são calculados sobre a importância que constitui a base de incidência referida no número anterior, de acordo com as seguintes fórmulas: Rd = RMMG/30 Rh = (RMMGx12)/(52x40).

3 – Nas fórmulas previstas no número anterior, Rd corresponde ao valor da remuneração diária, RMMG à retribuição mínima mensal garantida e Rh ao valor da remuneração horária.

4 – […]

5 – (*Revogado*.)

Artigo 120.º
Base de incidência contributiva para trabalho mensal em regime de tempo completo

1 – A base de incidência contributiva dos trabalhadores contratados ao mês em regime de tempo completo corresponde à remuneração efetivamente auferida nos termos do disposto nos artigos 44.º e seguintes.

2 – (*Revogado*.)

3 – […]

4 – Para efeitos do número anterior, tratando-se de remuneração convencional, a remuneração diária é determinada nos termos do disposto no **n.º 1** do artigo anterior.

5 – (*Revogado*.)

Artigo 121.º
Taxa contributiva

1 – A taxa contributiva relativa aos trabalhadores do serviço doméstico é de 33,3 %, sendo, respetivamente, de 22,3 % e de 11 % para as entidades empregadoras e para os trabalhadores.

2 – (*Revogado*.)

3 – (*Revogado*.)»

Artigo 3.º
**Disposições transitórias**

No prazo de um ano após a aprovação da presente lei, é revisto o regime de proteção social para que o trabalho doméstico passe a integrar o regime geral da segurança social previsto para os trabalhadores por conta de outrem.

Artigo 4.º
**Regulamentação**

No prazo de 90 dias, o Governo precede à regulamentação da presente lei.

Artigo 5.º
**Norma revogatória**

É revogado o n.º 2 do artigo 118.º, o n.º 5 do artigo 119.º, os n.ºs 2 e 5 do artigo 120.º e o n.º 2 do artigo 121.º, todos do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social, na sua redação atual.

Artigo 6.º
**Entrada em vigor**

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

Assembleia da República, 16 de janeiro de 2026.

O Deputado do BE, Fabian Figueiredo.

———

**PROJETO DE LEI N.º 369/XVII/1.ª**

**DETERMINA A RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DAS SEGURADORAS PELO DANO EMERGENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO DE TRABALHADOR DOMÉSTICO NAS SITUAÇÕES DE PLURIEMPREGO**

**Exposição de motivos**

O regime das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico vem da década de 1990 e encontra-se regulado no Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro.

Dispõe o artigo 26.º da mencionada disposição legal que, entre várias obrigações destinadas à entidade empregadora, deve a entidade empregadora transferir a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a fazer este seguro.

O *Livro Branco – Trabalho Doméstico Remunerado*, realizado pelo STAD, como produto final do projeto Serviço Doméstico Digno, datado de abril de 2024, «tem como finalidade proporcionar uma visão integrada das políticas e medidas existentes referentes ao setor do trabalho doméstico remunerado, de forma a dar resposta à diversidade e especificidades deste setor, procurando contribuir para um sistema jurídico português e políticas públicas adequados no domínio do trabalho doméstico remunerado, uma maior mobilização e organização de pessoas trabalhadoras domésticas, e o aumento da cobertura da proteção social destes(as) trabalhadores(as)».

Uma das questões abordadas no mencionado *Livro Branco* diz respeito à verificação de acidentes de trabalho nas situações de pluriemprego.

As situações de pluriemprego são frequentes no trabalho doméstico e a legislação em vigor não salvaguarda os casos em que a verificação de um acidente de trabalho numa determinada entidade empregadora pode ser impeditivo da prestação do trabalho nas demais entidades empregadoras que possam existir.

Atualmente, a verificação de um acidente de trabalho determina que o seguro de acidentes de trabalho contratado por aquela entidade empregadora seja acionado, mas isso pode determinar a perda de rendimento perante a impossibilidade de realização do trabalho nas outras entidades empregadoras.

Neste sentido, o Bloco de Esquerda, acolhendo a recomendação feita no *Livro Branco*, pretende com a presente iniciativa que a responsabilidade pela verificação de um acidente de trabalho seja extensível às restantes entidades com as quais foi um seguro obrigatório de acidentes de trabalho sobre aquele trabalhador. Ou seja, a responsabilidade deve ser solidária entre as várias seguradoras.

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

Artigo 1.º
**Objeto**

A presente lei estende a responsabilidade pelo direito à reparação de dano emergente de acidentes de trabalho, a que trabalhador doméstico e seus familiares têm direito, a todas as entidades com as quais tenha sido celebrado seguro obrigatório de acidentes de trabalho alterando, para o efeito, o Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, que estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico.

Artigo 2.º
**Alteração ao Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro**

O artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 26.º
Segurança e saúde no trabalho

1 – […]

a) […]
b) […]
c) […]
d) […]
e) […]

2 – […]:

a) […]
b) […]
c) […]

3 – […]
4 – (*Novo*.) Nas situações de pluriemprego, as entidades com as quais tenha sido celebrado seguro obrigatório de acidentes de trabalho são solidariamente responsáveis pelo direito à reparação do trabalhador e dos seus familiares, nos casos em que o acidente de trabalho impeça a prestação do trabalho nas demais entidades empregadoras.».

Artigo 3.º
**Regulamentação**

No prazo de 90 dias, o Governo precede à regulamentação da presente lei, designadamente no âmbito do regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, aprovado pela Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

Artigo 4.º
**Entrada em vigor**

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

Assembleia da República, 16 de janeiro de 2026.

O Deputado do BE, Fabian Figueiredo.

---

## PROJETO DE LEI N.º 370/XVII/1.ª

## REFORÇA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA, REPÕE O PRINCÍPIO DO TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL DO TRABALHADOR E REVOGA O REGIME DA CADUCIDADE DA CONTRATAÇÃO COLETIVA (VIGÉSIMA QUARTA 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, permitindo que as convenções coletivas caduquem por decisão unilateral.

Também em virtude da caducidade, assistimos a uma degradação dos conteúdos das convenções, porque as convenções são negociadas em condições de profundo desequilíbrio, a que acresce a tendência de diminuição da cobertura de trabalhadores por convenções vigentes e que merece preocupação, sobretudo atento o aumento da publicação de portarias de extensão.

Na ausência de contratação coletiva, os 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.

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, corresponde a 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. As alterações feitas em 2019 e em 2023 não acabaram com a caducidade unilateral. As últimas alterações no âmbito da designada «Agenda do Trabalho Digno» mitigaram a caducidade através do alargamento de mecanismos arbitrais para apreciar os fundamentos da caducidade ou para substituir, por via não negocial, uma convenção por um novo instrumento de regulamentação coletiva, com o objetivo de evitar vazios.

O legislador português colocou também em causa 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. 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. O artigo 3.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, não recuperou o princípio do tratamento mais favorável, limitando-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 integralmente o princípio do tratamento mais favorável mantém-se.

O atual Governo PSD/CDS pretende aprofundar a flexibilização das relações laborais e aprofundar desigualdades. Resulta do Programa do Governo a intenção de «alargar as matérias de intervenção da

negociação coletiva sem especiais condicionalismos, designadamente, matérias como a relação jurídica e tipologia do emprego, mecanismos de mobilidade, períodos experimentais, tempo de trabalho e aspetos relativos à extinção dos vínculos». Ou seja, permitir que matérias que estão hoje protegidas, enquanto normas imperativas, passem a estar sujeitas à negociação coletiva e a permitir que os trabalhadores se encontrem – mais uma vez – à mercê das entidades empregadoras.

Acresce que o pacote laboral apresentado pelo Governo da AD constitui um duro ataque contra os direitos dos trabalhadores, designadamente porque facilita os despedimentos, aumenta a precariedade (eternizando contratos a prazo), captura o pagamento de horas extraordinárias e o direito dos trabalhadores ao seu próprio tempo (com o regresso do banco de horas individual), limita o direito à greve e a atividade sindical e permite o abuso outsourcing. Estes e outros aspetos graves deste pacote laboral levaram à realização de uma greve geral no dia 11 de dezembro, convocada pela CGTP, pela UGT e por sindicatos independentes.

Reforçar a negociação coletiva é, por isto, fundamental para reequilibrar a legislação laboral, desde logo através da reposição do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e da eliminação da caducidade unilateral.

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

Artigo 1.º
**Objeto**

A presente lei reforça a negociação coletiva, repõe o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador e revoga o regime da caducidade da contratação coletiva, alterando, para o efeito, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

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

Os artigos 3.º, 139.º, 476.º, 478.º, 482.º, 486.º, 492.º, 499.º, 500.º e 502.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
Relações entre fontes de regulação

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
Regime do termo resolutivo

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
Princípio do tratamento mais favorável

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 caráter 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
Limites do conteúdo de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho

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
Concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais

1 – […]

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 ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, 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 e no n.º 3 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 486.º
Proposta negocial

1 – […]
2 – […]

a) […]
b) […]
c) (*Revogado*.)

3 – A proposta deve ser apresentada na data da denúncia da convenção em vigor, sob pena de ser considerada inválida.

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

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 499.º
[…]

1 – […]
2 – […]
3 – A convenção coletiva mantém-se em vigor enquanto não for substituída por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 500.º
[…]

1 – […]
2 – […]
3 – As convenções coletivas não podem ser denunciadas antes de decorridos dez meses após a data da sua entrada em vigor.
4 – (*Anterior n.º 3*.)
5 – Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção.

Artigo 502.º
[…]

1 – […]:

a) […]
b) Substituição por outra convenção coletiva.

2 – Aplicam-se à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva.
3 – A revogação não prejudica os direitos decorrentes da convenção, salvo se as partes acordarem expressamente em sentido contrário.
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.».

Artigo 3.º
**Norma revogatória**

1 – São revogados os artigos 497.º e 501.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
2 – É revogada a alínea *c*) do n.º 2 do artigo 486.º e 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.

Artigo 4.º
**Entrada em vigor**

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

Assembleia da República, 16 de janeiro de 2026.

O Deputado do BE, Fabian Figueiredo.

———

**PROJETO DE LEI N.º 371/XVII/1.ª**

**ESTABELECE O DIREITO A 25 DIAS DE FÉRIAS NO SETOR PRIVADO E NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E RECONHECE AO TRABALHADOR O DIREITO A FALTAR NO DIA DE ANIVERSÁRIO**

**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 e artigos 126.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

O desiderato do direito a férias, conforme aliás resulta da letra da lei, é o de proporcionar ao trabalhador e às trabalhadoras 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 e a trabalhadora têm 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. Atualmente, cada trabalhador e cada

trabalhadora têm direito a 22 dias úteis de férias, conforme se encontra previsto no Código do Trabalho e também na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

O Governo do PSD/CDS 2011-2015 prosseguiu políticas de redução dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, de ataque aos direitos laborais e, tendo por base o memorando de entendimento com a *troika*, prosseguiu uma lógica conservadora e ultrapassada que consistiu em alongar os tempos de trabalho, com vista a, alegadamente, alcançar um aumento da produtividade.

É um facto que esta majoração, subordinada às faltas justificadas para efeitos da sua atribuição, implicava aceitar que, por exemplo, um trabalhador ou uma trabalhadora que fossem assíduos, que faltassem por motivo de falecimento do seu cônjuge, durante 5 dias, conforme a lei prevê, fossem penalizados face a outro trabalhador ou outra trabalhadora que, felizmente, não se viram confrontados com esta situação.

Através das alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, foi, todavia, excluída esta majoração de dias de férias. No que diz respeito à Administração Pública, até 2014, o regime de férias previa 25 dias úteis até o trabalhador completar 39 anos de idade; 26 dias úteis até o trabalhador completar 49 anos de idade; 27 dias úteis até o trabalhador completar 59 anos de idade; 28 dias úteis a partir dos 59 anos de idade, a que acrescia um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado. Com o Governo PSD/CDS de 2012-2015, o regime de férias é alterado, tendo sido retirados 3 dias de férias, passando os trabalhadores a gozar de 22 dias, acrescidos de um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

A consagração dos 25 dias úteis de férias no setor privado, sem subordinação a critérios como o da assiduidade e a reposição do regime que vigorou até 2014 na Administração Pública, restituindo aos trabalhadores direitos e reequilibrando os tempos de trabalho e os tempos de vida, são medidas elementares de justiça e de acréscimo de tempo para si e de uma «vida boa».

Para além da consagração dos 25 dias de férias, pretende-se reforçar o equilíbrio do tempo também através da consagração de o direito a faltar justificadamente no dia de aniversário, sem perda de remuneração ou de quaisquer direitos, sendo considerado também como prestação efetiva de trabalho.

O dia de aniversário é uma data com importância simbólica para todos e para todas, na qual muitos trabalhadores e muitas trabalhadoras já se ausentam para o poder festejar, mas que, para isso, muitos deles e muitas delas veem-se na circunstância de recorrer a um outro direito, que é o direito a férias. A ausência ao trabalho no dia de aniversário já se encontra consagrada em variados setores, por via da previsão em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Trata-se agora de consagrá-lo como um direito de todos e todas, através da lei geral.

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

Artigo 1.º
**Objeto**

A presente lei visa reconhecer o direito a 25 dias úteis de férias, no setor privado, na Administração Pública que pode, neste caso, ser majorado até aos 28 dias em função da idade, e ainda o direito a faltar justificadamente no dia de aniversário, alterando, para o efeito, o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, nas suas redações atuais.

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

Os artigos 238.º, 249.º e 255.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, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, 1/2022, de 3 de janeiro, e 13/2023, de 3 de abril, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 238.º
Duração do período de férias

1 – O período anual de férias tem a duração mínima de 25 dias úteis.
2 – […]
3 – […]
4 – […]
5 – […]
6 – […]

Artigo 249.º
Tipos de falta

1 – […]
2 – […]:

a) […]
b) […]
c) […]
d) […]
e) […]
f) […]
g) […]
h) A dada no dia de aniversário do trabalhador, nos termos do artigo 252.º-B;
i) [*Anterior alínea h)*.]
j) [*Anterior alínea i)*.]
k) [*Anterior alínea j)*.]
l) [*Anterior alínea k)*.]
m) [*Anterior alínea l)*.]

Artigo 255.º
Efeitos de falta justificada

1 – […]
2 – […]

a) […]
b) […]
c) […]
d) As previstas nas alíneas *f*) e ***k)*** do n.º 2 do artigo 249.º quando excedam 30 dias por ano;
e) […]

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, 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, 1/2022, de 3 de janeiro, e 13/2023, de 3 de abril, com a seguinte redação:

«Artigo 252.º-B
Falta no dia de aniversário do trabalhador

1 – O trabalhador tem direito a faltar justificadamente no dia do seu aniversário, sem perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

2 – Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedido o direito a ausentar-se no dia útil seguinte.

3 – Quando, por motivo não imputável ao trabalhador, não seja possível ao trabalhador ausentar-se nesse dia, ou quando o dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, nacional, municipal ou tolerância de ponto, deverá ser concedido ao trabalhador ausentar-se no dia útil seguinte.

4 – Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos podem optar por ausentar-se no dia útil seguinte ao dia aniversário.»

Artigo 4.º
**Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**

São alterados os artigos 126.º e 134.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações posteriores, que passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 126.º
Direito a férias

1 – O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, em função da idade, nos seguintes termos:

a) 25 dias úteis até o trabalhador completar 39 anos de idade;
b) 26 dias úteis até o trabalhador completar 49 anos de idade;
c) 27 dias úteis até o trabalhador completar 59 anos de idade;
d) 28 dias úteis a partir dos 59 anos de idade.

2 – Para efeitos da aplicação do número anterior, a idade relevante é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

3 – O período de férias referido no n.º 1 vence-se no dia 1 de janeiro, sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho.

4 – […]
5 – […]
6 – […]

Artigo 134.º
Tipos de falta

1 – […]
2 – […]

a) […]
b) […]
c) […]
d) […]

e) […]
f) […]
g) […]
h) […]
i) […]
j) […]
k) […]
l) A dada no dia de aniversário do trabalhador;
n) [*Anterior alínea l).*]
o) [*Anterior alínea m).*]
p) [*Anterior alínea n)*.]

3 – […]
4 – […]

a) As dadas ao abrigo das alíneas *a*) a *h*), ***l)*** e *n*) têm os efeitos previstos no Código do Trabalho;
b) […]
c) […]

5 – […]
6 – […]»

Artigo 5.º
**Salvaguarda de direitos**

1 – Da aplicação da presente lei não pode resultar a perda ou a alteração desfavorável de quaisquer direitos.

2 – A presente lei abrange todos os trabalhadores que se encontrem a exercer funções, independentemente do seu vínculo contratual, em condições de plena igualdade.

3 – Quaisquer alterações à organização do tempo de trabalho com vista a dar cumprimento à presente lei devem ser precedidas de consulta às estruturas representativas dos trabalhadores ou, na sua ausência, dos trabalhadores abrangidos e devem constar de comunicação escrita com a antecedência mínima de sete dias relativamente ao início da sua aplicação.

Artigo 6.º
**Entrada em vigor**

O presente diploma entra em vigor com a aprovação do Orçamento do Estado subsequente à sua publicação.

Assembleia da República, 16 de janeiro de 2026.

O Deputado do BE, Fabian Figueiredo.

A DIVISÃO DE REDAÇÃO.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

Artigo 54.º
**Comissões de trabalhadores**

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

Artigo 56.º
**Direitos das associações sindicais e contratação colectiva**

2. Constituem direitos das associações sindicais:

a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

**Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**

Anexo à Lei n.º 35/2014

de 20 de junho

Artigo 16.º
**Exercício do direito de participação**

1 — Qualquer projeto ou proposta de lei, projeto de decreto-lei ou projeto ou proposta de decreto regional relativo às matérias previstas no artigo anterior só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas assembleias legislativas das regiões autónomas e pelos governos regionais, depois de as comissões de trabalhadores e associações sindicais se terem podido pronunciar sobre eles.

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

**Lei n.º 7/2009**

de 12 de Fevereiro

APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO

**CAPÍTULO II**
Participação na elaboração da legislação do trabalho

Artigo 469.º
**Noção de legislação do trabalho**

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

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

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

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

Artigo 470.º
**Precedência de discussão**

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

Artigo 471.º
**Participação da Comissão Permanente de Concertação Social**

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

Artigo 472.º
**Publicação dos projectos e propostas**

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

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

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

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

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

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

a) O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;

b) A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;

c) O prazo para apreciação pública.

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

Artigo 473.º
**Prazo de apreciação pública**

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

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

Artigo 474.º
**Pareceres e audições das organizações representativas**

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

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

a) Identificação do projecto ou proposta;

b) Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;

c) Âmbito subjectivo, objectivo e geográfico ou, tratando-se de comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, o sector de actividade e a área geográfica da empresa ou empresas;

d) Número de trabalhadores ou de empregadores representados;

e) Data, assinatura de quem legalmente represente a entidade ou de todos os seus membros e carimbo da mesma.

Artigo 475.º
**Resultados da apreciação pública**

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

2 — O resultado da apreciação pública consta:

a) Do preâmbulo do decreto-lei ou do decreto regional;

b) De relatório anexo a parecer de comissão especializada da Assembleia da República ou da Assembleia Legislativa de região autónoma.

REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 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*.