



DIÁRIO

da Assembleia da República

XVII LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de Lei (n.ºs 9, 10, 11, 12, 29, 30 e 42/XVII/1.ª):

N.º [9/XVII/1.ª](#) (PCP) — Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores (alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho).

N.º [10/XVII/1.ª](#) (PCP) — Repõe o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador (alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

N.º [11/XVII/1.ª](#) (PCP) — Revoga o regime de caducidade da

contratação coletiva.

N.º [12/XVII/1.ª](#) (PCP) — Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos.

N.º [29/XVII/1.ª](#) (L) — Redução do horário de trabalho para as 7 horas diárias e 35 horas semanais.

N.º [30/XVII/1.ª](#) (L) — Aumenta o período mínimo de férias para 25 dias úteis.

N.º [42/XVII/1.ª](#) (BE) — Consagra o direito ao pagamento do subsídio de refeição no 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 8 de julho a 7 de agosto de 2025, as iniciativas seguintes:

Projetos de Lei n.ºs 9/XVII/1.ª (PCP) — *Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores (alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho), 10/XVII/1.ª (PCP)* — *Repõe o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador (alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), 11/XVII/1.ª (PCP)* — *Revoga o regime de caducidade da contratação coletiva, 12/XVII/1.ª (PCP)* — *Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos, 29/XVII/1.ª (L)* — *Redução do horário de trabalho para as 7 horas diárias e 35 horas semanais, 30/XVII/1.ª (L)* — *Aumenta o período mínimo de férias para 25 dias úteis e 42/XVII/1.ª (BE)* — *Consagra o direito ao pagamento do subsídio de refeição no 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 9/XVII/1.ª**REDUZ PARA 35 HORAS O LIMITE MÁXIMO DO HORÁRIO SEMANAL DE TRABALHO PARA TODOS OS TRABALHADORES (ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, QUE APROVA O CÓDIGO DO TRABALHO)****Exposição de motivos**

A conquista da jornada de trabalho diária de 8 horas deve-se à intensa luta dos trabalhadores, conquista que abriu uma nova frente de luta pela redução do horário de trabalho e contra a desregulação dos horários que se reveste de uma profunda atualidade no tempo que vivemos.

Os trabalhadores portugueses e as suas organizações representativas têm tido como uma das grandes referências na sua ação a redução progressiva do tempo de trabalho, sem redução remuneratória nem perda de outros direitos conquistados, consagrados quer por via legal quer por via convencional, através da contratação coletiva.

Os avanços civilizacionais nos domínios técnico e científico permitem que hoje se possa produzir mais, com melhor qualidade, maior eficácia e em menos tempo, pelo que não é compreensível que esses avanços não se traduzam na melhoria das condições de trabalho e de vida.

Aliás, neste domínio importa distinguir progresso científico de conquista social. Na verdade, o progresso científico e tecnológico das últimas décadas não se tem traduzido em conquista social, pois não tem tido expressão efetiva na melhoria das condições de vida e de trabalho.

Os avanços técnicos e científicos têm permitido a concentração da riqueza nos grupos económicos e financeiros, mas não têm representado melhoria das condições de articulação da vida familiar, pessoal e profissional dos trabalhadores. Pelo contrário, nos últimos anos tem aumentado o número de trabalhadores que laboram aos sábados, domingos e feriados, que prestam serviço por turnos e cujos horários de trabalho têm sido desregulados através de mecanismos diversos, nomeadamente de bancos de horas.

Importa lembrar que o Governo PSD/CDS, entre 2011 e 2015, não só aumentou o período normal de trabalho para os trabalhadores da Administração Pública, como desferiu simultaneamente um ataque sem precedentes à contratação coletiva, por forma a facilitar a desregulação do horário de trabalho no setor privado, com vista a agravar a exploração dos trabalhadores de ambos os setores e a promover a concentração de riqueza por parte dos grandes grupos económicos. Os Governos do PS que se lhe seguiram e o Governo da AD não só não asseguraram a revogação dessas normas gravosas, como, para além de as manterem, introduziram novos elementos negativos para os trabalhadores.

A redução da jornada de trabalho semanal para as 35 horas é fundamental, designadamente, para:

- Aumentar o emprego, criando mais postos de trabalho, para cumprimento das mesmas horas anuais com igual produtividade;
- Promover o desenvolvimento;
- Permitir que os trabalhadores beneficiem verdadeiramente dos avanços tecnológicos e científicos e da inovação, colocando tais avanços ao serviço dos trabalhadores, produzindo-se mais e em menos tempo.

Em 2016 foi reposto o horário de trabalho das 35 horas na Administração Pública, que nunca deveria ter sido posto em causa, e em resultado da luta dos trabalhadores tem sido reduzido o horário de trabalho em muitas empresas do setor privado, incluindo com a fixação do horário máximo semanal das 35 horas, mas falta ainda o estabelecimento geral do horário máximo semanal das 35 horas para os trabalhadores que ainda não o têm, quer no setor público, quer no setor privado.

O PCP demonstra que a aproximação entre o setor público e o setor privado deve radicar no objetivo de valorização do trabalho e de reforço dos direitos de todos, construindo um rumo de progresso e justiça social.

Nestes termos e ao abrigo da alínea b) do artigo 156.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, os Deputados do Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

Com vista a reduzir os limites de duração do trabalho, a presente lei procede à alteração dos artigos 203.º, 210.º e 211.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Artigo 2.º

Alterações à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

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

«Subsecção II

[...]

Artigo 203.º

[...]

1 – O período normal de trabalho não pode exceder as **sete horas** por dia e as **trinta e cinco horas** por semana.

2 – [...]

3 – [...]

4 – Os limites máximos do período normal de trabalho podem ser reduzidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não podendo daí resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores **ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho.**

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 **42 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 – Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto no n.º 1.»

Artigo 3.º

Garantia de direitos

Da redução do tempo de trabalho prevista na presente lei não pode resultar a redução do nível remuneratório para os trabalhadores ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho.

Artigo 4.º

Comunicação

Todas as alterações na organização do tempo de trabalho que visem dar cumprimento ao disposto na presente lei devem ser precedidas de consulta aos representantes sindicais ou, na sua falta, a todos os trabalhadores envolvidos, e ser afixadas em local bem visível com a antecedência mínima de sete dias relativamente ao início da sua aplicação.

Artigo 5.º

Entrada em vigor

1 – A presente lei entra em vigor no início do ano civil seguinte ao da sua publicação, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 – Entre a publicação e a entrada em vigor da presente lei tem de se verificar um prazo mínimo de 6 meses.

Assembleia da República, 6 de junho de 2025.

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

PROJETO DE LEI N.º 10/XVII/1.ª**REPÕE O PRINCÍPIO DO TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL DO TRABALHADOR (ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO)****Exposição de motivos**

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

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

A aplicação deste princípio exclui que:

1. As normas legais regulamentadoras das relações de trabalho tenham caráter imperativo, não podendo ser afastadas por instrumentos negociais mais favoráveis aos trabalhadores;

2. As normas legais regulamentadoras das relações de trabalho possam ser afastadas por normas convencionais ou por contratos individuais de trabalho que estabeleçam condições desfavoráveis para os trabalhadores.

Assim, de acordo com a aplicação desse princípio, decorrente da própria natureza do direito de trabalho

enquanto fator de correção da desigualdade económica existente entre o trabalhador e o empregador, as normas legais regulamentadoras das relações de trabalho podem ser afastadas por instrumentos de regulamentação coletiva ou por contratos individuais de trabalho desde que estes estabeleçam normas mais favoráveis aos trabalhadores, e consequentemente as normas constantes de instrumentos de regulamentação coletiva só podem ser afastadas por normas constantes de contratos individuais de trabalho desde que estas sejam mais favoráveis para os trabalhadores.

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

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

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

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

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

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

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei altera o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, repondo o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

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

«Artigo 3.º

Relações entre fontes de regulação

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

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

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

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

Artigo 3.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 6 de junho de 2025.

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

PROJETO DE LEI N.º 11/XVII/1.ª

REVOGA O REGIME DE CADUCIDADE DA CONTRATAÇÃO COLETIVA

Exposição de motivos

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

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

Aquelas normas lesivas dos direitos dos trabalhadores e do progresso nas condições de trabalho foram agravadas pelo Governo PS de maioria absoluta, em 2009, e pelo Governo PSD/CDS em 2012, e esse agravamento foi mantido pelos Governos do PS e pelo Governo da AD até à presente data.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 1.º

Objeto

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

Artigo 2.º

Alterações ao Código do Trabalho

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

«Artigo 500.º

Denúncia de convenção coletiva

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

2 – [...]

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

4 – [...]

Artigo 502.º

Cessação da vigência de convenção coletiva

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

a) [...]

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

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

3 – (*Revogado.*)

4 – (*Revogado.*)

5 – (*Revogado.*)

6 – (*Revogado.*)

7 – (*Revogado.*)

8 – (*Revogado.*)

9 – (*Revogado.*)

10 – (*Revogado.*)

Artigo 512.º

Competência do Conselho Económico e Social

1 – [...]

2 – (*Revogado.*)

3 – [...]»

Artigo 3.º

Norma revogatória

São revogados os artigos 497.º, 500.º-A, 501.º, 501.º-A, 502.º, n.ºs 3 a 10, 510.º, 511.º, 512.º, n.º 2, e 513.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 6 de junho de 2025.

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

PROJETO DE LEI N.º 12/XVII/1.^a
REFORÇA OS DIREITOS DOS TRABALHADORES NO REGIME DE TRABALHO NOTURNO E POR
TURNOS

Exposição de motivos

O horário de trabalho, a sua fixação e cumprimento, o respeito pelos tempos de descanso, as respetivas condições de pagamento e de compensação e a sua articulação com a vida pessoal e familiar são matérias que assumem enorme atualidade. Nos dias de hoje, são alvo de ataque por parte do patronato e justificam a mais firme e corajosa luta e reivindicação dos trabalhadores.

Em 1866, a Associação Internacional dos Trabalhadores apresentou a reivindicação universal dos três 8x8x8 – oito horas de trabalho diário, oito para lazer, convívio familiar e cultura, oito para dormir e descansar – que esteve na base da criação de uma nova jornada de trabalho que constituiu o marco histórico no percurso para uma sociedade mais justa e socialmente saudável.

A este avanço civilizacional, o capital foi resistindo e respondendo com instrumentos ardilosos para torner e afastar a lei, transformando todo o período normal de trabalho em tempo de trabalho efetivo, eliminando pausas, inventando as mais diversas «flexibilizações» e aumentando por esta via a intensidade e os ritmos de trabalho.

Depois do percurso histórico de lutas que conquistaram as 8 horas diárias de trabalho e 40 horas semanais em cinco dias, os trabalhadores enfrentam desde há vários anos o desafio de resistir à regressão de direitos.

Sob a capa da urgência na melhoria da competitividade, que nunca passará por aí, sucessivas alterações à legislação laboral resultaram sempre em degradação dos direitos dos trabalhadores, corporizando novos conceitos, que apenas recuperam velhas ideias de desumanização do trabalho (adaptabilidades, bancos de horas, entre outros). Atualmente, com os avanços da ciência e da tecnologia, as empresas produzem muito mais sem qualquer necessidade de recurso ao trabalho noturno e por turnos.

É incontestável que o trabalho diurno é o regime adequado ao ser humano, e que o trabalho noturno, de uma maneira geral, é causa de graves danos. Porque o organismo funciona em estado de desativação, investigações científicas mostraram já que o trabalho noturno exige um esforço suplementar; que o sono em estado de reativação diurna é um sono mais curto (cerca de duas ou três horas a menos do que o sono de noite) e de uma qualidade menor; e que o trabalho noturno provoca perturbações de sono, vigílias frequentes e outras perturbações neuro-psíquicas, irritabilidade, agressividade, esgotamentos, astenia, tendências depressivas, etc.

Um estudo realizado na Dinamarca junto de 7000 mulheres, e publicitado pela associação de luta contra o cancro e pelos sindicatos, revela que o risco de desenvolver um cancro da mama é cerca de 50 % mais elevado nas mulheres com idades compreendidas entre os 30 e os 54 anos que trabalharam de noite pelo menos metade do ano, do que nas mulheres da mesma idade que trabalharam durante o dia; e que, nas mulheres que cumpriram horários noturnos durante seis anos, o risco sobe para 70 %.

Tais investigações científicas vieram dar razão aos que contestaram a Diretiva da União Europeia e a Convenção da OIT que, em nome da igualdade, impuseram o levantamento, na indústria, da proibição do trabalho noturno das mulheres.

O princípio e a lei devem, pois, partir da afirmação da excecionalidade do trabalho noturno.

O conceito de trabalho noturno deve ser clarificado, fixando esse período entre as 20 horas e as 7 horas do dia seguinte; assim como deve estabelecer-se, relativamente ao trabalho noturno, que ainda mais nesse caso não deve ser praticada a adaptabilidade dos horários de trabalho.

No ataque aos direitos dos trabalhadores tem vindo a alargar-se a imposição de sistemas de laboração contínua, trabalho por turnos com crescente abrangência de fins de semana e feriados, sem justificação face à atividade desenvolvida e com consequências muito negativas na vida dos trabalhadores e das suas famílias. Impõe-se prevenir este abuso e salvaguardar os direitos dos trabalhadores.

Na organização do trabalho por turnos, importa fixar algumas regras que impeçam abusos na aplicação do sistema de turnos 3x8; estabelecer para este sistema a redução semanal do horário de trabalho. Nos casos de dias de descanso rotativos, importa estabelecer a periodicidade no seu gozo ao sábado e domingo;

estabelecer ciclos curtos para a equipa noturna; e criar para os trabalhadores noturnos mais um intervalo de descanso, além do já consagrado, no período de especial sonolência.

Sem prejuízo da reposição das condições de pagamento das indemnizações por despedimento, garantindo condições mais favoráveis aos trabalhadores, propõe-se que, no imediato, o subsídio de turno seja contabilizado para efeitos do cálculo de compensação por despedimento.

Uma atenção especial deve ser dada às normas que garantam a saúde e a segurança dos trabalhadores, determinando-se exames necessários, com uma periodicidade de seis meses. Por tudo o que foi acima citado, para além das regras especiais que protegem os menores e a maternidade, impõem-se exames e garantias especiais para as mulheres, nomeadamente através do rastreio do cancro da mama.

Com este projeto de lei, o PCP reconhece as características penosas específicas deste regime de trabalho e propõe medidas de limitação, salvaguarda e reparação dos seus efeitos:

- Limitação do trabalho noturno e por turnos às situações que sejam técnica e socialmente justificadas, desde que sejam garantidas condições de segurança, de proteção da saúde, de garantia de proteção da maternidade e paternidade, de infraestruturas e serviços sociais compatíveis com este tipo de horários de trabalho e sejam fixados, por negociação e contratação coletiva, subsídios e compensações adequadas aos trabalhadores abrangidos;
- Clarificação do conceito de trabalho noturno, retomando a sua fixação com início às 20 h e termo até às 7 h; e não aplicação de mecanismos de desregulamentação do horário de trabalho relativamente ao horário de trabalho noturno e por turnos;
- Limitar o recurso ao sistema de turnos 3x8 e estabelecer, mesmo para este sistema, a redução semanal do horário de trabalho;
- Estabelecer periodicidade no gozo dos dias de descanso rotativos, mesmo ao sábado e domingo;
- Obrigatoriedade de realização de exames médicos necessários, cuja periodicidade deve ser de seis meses;
- Estabelecimento do valor mínimo de subsídio de turno;
- Reconhecimento do direito à antecipação da idade de reforma para o regime de trabalho por turnos e trabalho noturno, devido ao desgaste e penosidade deste tipo de prestação de trabalho;
- Reconhecimento do direito a uma bonificação no cálculo da pensão de reforma, com um acréscimo à taxa global de formação em mais 0,2 % por cada ano de trabalho em regime de turnos ou noturno;
- Reconhecimento do direito a sair do regime de turnos, passando para o horário diurno, após 20 anos de trabalho neste regime, ou quando o trabalhador em regime por turnos perfizer 55 anos de idade, sem perda do subsídio que usufrui à data, sem prejuízo das condições mais favoráveis consagradas nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Nestes termos, ao abrigo da alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, os Deputados do Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei altera o regime de organização dos tempos de trabalho, em regime de trabalho noturno e por turnos, define a retribuição relativa ao trabalho por turnos e antecipa a idade da reforma para os trabalhadores em regime de trabalho por turnos, procedendo à alteração do Código do Trabalho, e altera o artigo 161.º, n.º 2, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1 – O disposto na presente lei aplica-se aos trabalhadores em regime de trabalho noturno e por turnos, no âmbito das relações laborais contempladas pelo Código do Trabalho e instrumentos de regulamentação

coletiva de trabalho.

2 – A presente lei aplica-se, com as necessárias adaptações, ao regime de trabalho noturno e por turnos previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual, salvo se a sua previsão for mais favorável ao trabalhador.

Artigo 3.º

Alterações ao Código do Trabalho

Os artigos 58.º, 74.º, 220.º, 221.º, 222.º, 223.º, 225.º, 238.º e 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 58.º

[...]

1 – A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas, de horário concentrado **ou de trabalho por turnos, até dois anos após o parto e/ou enquanto a trabalhadora estiver a amamentar.**

2 – [...]

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

Artigo 74.º

[...]

1 – O menor é dispensado 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 prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.**

2 – [...]

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

Artigo 220.º

[...]

1 – Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, **bem como regimes de trabalho com descanso semanal rotativo**, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2 – (*Novo.*) O trabalho por turnos só pode ser prestado nos casos devidamente justificados e fundamentados, nomeadamente nos casos em que o trabalho, pela sua natureza, não possa sofrer interrupções ou se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 – (*Novo.*) O trabalhador não pode ser obrigado a prestar trabalho por turnos, sem antes ter dado o seu acordo por escrito.

4 – (*Novo.*) A entidade empregadora que organize um regime de trabalho por turnos deve ter um registo onde conste a justificação daquele regime e um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

5 – (*Novo.*) Cabe à entidade empregadora a prova da necessidade da organização do trabalho por turnos.

6 – (*Novo.*) Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 deste artigo.

Artigo 221.º

[...]

1 – Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse

os limites máximos do período normal de trabalho.

2 – Os turnos, incluindo os regimes de escalas rotativas, devem ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, ouvidos os representantes eleitos pelos trabalhadores para a área da segurança e saúde no trabalho e mediante parecer obrigatório dos delegados sindicais ou, na falta destes, da comissão de trabalhadores, nos termos do disposto nos artigos 425.º e 426.º do Código do Trabalho ou, na falta desta, às associações sindicais representativas dos trabalhadores.

3 – (Novo.) Aos trabalhadores em regime de trabalho por turnos devem ser formalmente prestadas informações sobre:

- a) O regime de trabalho por turnos e suas consequências para a saúde do trabalhador;
- b) Os serviços de segurança e saúde existentes na empresa e seu funcionamento;
- c) Informação jurídico-legal do regime do trabalho por turnos.

4 – A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar **seis horas de trabalho diário e deve ser interrompido para pausa e/ou refeição por um período mínimo de 30 minutos, de modo que o trabalhador não preste mais de quatro horas consecutivas de trabalho, salvo se for aplicável regime mais favorável ao trabalhador previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.**

5 – (Novo.) O intervalo para pausa e/ou refeição, previsto no número anterior, é considerado como prestação efetiva de trabalho.

6 – (Novo.) Aos trabalhadores em regime de trabalho por turnos não é aplicável horário organizado de acordo com qualquer regime de adaptabilidade, banco de horas e horário concentrado.

7 – (Novo.) A organização dos turnos deve ser comunicada e afixada no início de cada ano civil.

8 – (Anterior n.º 4.)

9 – Os turnos no regime de laboração contínua e os de trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente nas situações a que se referem as alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 207.º, devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, um dia de descanso em cada período de **seis dias, e um sábado e domingo completos em cada período de quatro semanas**, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.

10 – (Novo.) A cada período de cinco anos em trabalho por turnos, o trabalhador pode optar por trabalho em regime de horário diurno fixo por período igual.

11 – (Novo.) O trabalhador em regime de trabalho por turnos, após trabalhar 20 anos neste regime ou atingindo os 55 anos de idade, pode optar por um regime de trabalho em horário diurno fixo, sem perda do subsídio de turno constante do artigo 266.º-A e, sem prejuízo das condições mais favoráveis consagradas nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

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

Artigo 222.º

[...]

1 – [...]

2 – (Novo.) O trabalhador que presta trabalho por turnos deve ser previamente submetido a um exame médico que determine a sua aptidão física e psíquica para o trabalho em regime de turnos.

3 – (Novo.) O empregador deve promover a cada seis meses, a realização de exames de saúde adequados para avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício do trabalho por turnos e das condições em que é prestado, bem como a repercussão deste na saúde do trabalhador.

4 – O empregador deve assegurar que os meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores, **adequados ao trabalho por turnos**, e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

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

Artigo 223.º

[...]

1 – [...]

2 – O período de trabalho noturno pode ser determinado, no sentido mais favorável ao trabalhador, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com observância do disposto no número anterior, considerando-se como tal, na falta daquela determinação, o compreendido entre as **20 horas** de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Artigo 225.º

[...]

1 – O empregador deve assegurar exames de saúde gratuitos e sigiloso ao trabalhador noturno a avaliar o seu estado de saúde, antes da sua colocação **a cada seis meses**.

2 – O empregador deve avaliar os riscos inerentes à atividade do trabalhador, tendo presente, nomeadamente, a sua condição física e psíquica, antes do início da atividade e posteriormente, a cada seis meses, bem como antes de alteração das condições de trabalho, **respeitando as conclusões dos exames de saúde mencionados no n.º 1**.

3 – [...]

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]

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

Artigo 238.º

[...]

1 – [...]

2 – [...]

3 – [...]

4 – (Novo.) O trabalhador em regime de trabalho noturno ou por turnos adquire um dia de férias suplementar, por cada três anos de trabalho noturno ou por turnos.

5 – [...]

6 – [...]

Artigo 266.º

[...]

1 – O trabalho noturno é pago com acréscimo **de 35 %** relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 – [...]

3 – [...]

4 – [...]

Artigo 366.º

[...]

1 – Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente **a um mês de retribuição por cada ano completo ou fração de antiguidade, incluindo o subsídio de turno, o acréscimo por trabalho noturno e diuturnidades**.

2 – (Revogado.)

3 – [...]

- 4 – (Revogado.)
- 5 – (Revogado.)
- 6 – (Revogado.)
- 7 – (Novo.) Em caso de fração de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.
- 8 – (Novo.) A compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base, incluindo o subsídio de turno, o acréscimo por trabalho noturno e diuturnidades.
- 9 – Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto no presente artigo.»

Artigo 4.º

Alteração à Lei do Trabalho em Funções Públicas

O n.º 2 do artigo 161.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 161.º
[...]

- 1 – O trabalho por turnos é pago com acréscimo remuneratório relativamente ao pagamento de trabalho prestado em regime de horário fixo, sem prejuízo de condições mais favoráveis previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.
- 2 – Ao acréscimo referido no número anterior, aplica-se o disposto no artigo 266.º-A do Código do Trabalho.
- 3 – (Revogado.)
- 4 – [...]»

Artigo 5.º

Aditamento ao Código do Trabalho

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

«Artigo 266.º-A
Pagamento de trabalho por turnos

- 1 – O trabalho por turnos é pago, no mínimo, com acréscimo 35 % sobre a retribuição, sem prejuízo de condições mais favoráveis previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.
- 2 – O pagamento do acréscimo de trabalho por turnos é acumulável com o pagamento do acréscimo por trabalho noturno, sempre que o turno implique trabalho noturno, nos termos do artigo 223.º do Código do Trabalho.
- 3 – O pagamento do acréscimo de trabalho por turnos é acumulável com o pagamento de qualquer outro pagamento previsto para os trabalhadores, nomeadamente, para compensar a especial penosidade do trabalho.
- 4 – O pagamento do acréscimo de trabalho por turnos ou noturno não afasta o pagamento da remuneração devida por trabalho suplementar.
- 5 – O pagamento de trabalho por turnos não é afastado nos casos previstos no n.º 11.º do artigo 221.º.
- 5 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 266.º-B
Antecipação da idade da reforma

1 – O trabalhador em regime de turnos ou trabalho noturno tem direito à antecipação da idade da reforma, sem penalização, tendo em consideração o especial risco e penosidade do trabalho e das suas condições em

que executam o trabalho a que estão adstritos, sem prejuízo de disposições mais favoráveis previstas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

2 – Os trabalhadores abrangidos por este regime têm direito:

a) A redução da idade de reforma na proporção mínima de um ano por cada dois anos completo de trabalho em regime de turnos ou trabalho noturno, tendo como limite os 55 anos, idade a partir da qual podem aceder à pensão por velhice;

b) A bonificação no cálculo da pensão de reforma com um acréscimo à taxa global de formação de 0,2 % por cada ano de prestação de trabalho em regime de trabalho por turnos ou trabalho noturno.

3 – As disposições relativas à base de incidência da taxa social única, a pagar em contribuições para a segurança social pelas entidades empregadoras, devem ser adaptadas e prever o aumento proporcional dos custos acrescidos para a segurança social resultantes do previsto no número anterior, devendo ser incluído no seu cálculo e apuramento a retribuição relativa ao trabalho por turnos ou trabalho noturno.»

Artigo 6.º

Entrada em vigor

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

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

Assembleia da República, 6 de junho de 2025.

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

PROJETO DE LEI N.º 29/XVII/1.^a

REDUÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO PARA AS 7 HORAS DIÁRIAS E 35 HORAS SEMANAIS

Exposição de motivos

O direito ao tempo é fundamental para uma sociedade mais justa, sustentável e que possibilite o desenvolvimento e a realização pessoais. Para o Livre, garantir o tempo de qualidade para todas as pessoas é uma prioridade: trata-se de promover o bem-estar, a conciliação do trabalho e da vida pessoal e familiar, mas também a participação cívica, independentemente do rendimento ou da profissão de cada pessoa.

Em Portugal, a lei estabelece que o limite máximo do horário normal de trabalho é de 8 horas por dia e 40 por semana. No entanto, dados indicam que, na prática, muitos trabalhadores ultrapassam este limite. Quando observado o emprego a tempo inteiro, em 2024, os trabalhadores portugueses registaram uma média de 41,2 horas por semana, um dos valores mais altos da Europa¹. A média semanal efetiva de trabalho em Portugal, considerando o setor público e o privado, foi de 37,5 horas, acima da média dos países da União Europeia e dos países da zona euro. Esta realidade coloca Portugal como o 13.º país da União Europeia com a semana de trabalho mais longa. Em comparação, países como os Países Baixos apresentam médias de 32,1 horas semanais, mostrando que é possível organizar o trabalho de forma mais equilibrada².

Por outro lado, a distribuição das horas normais de trabalho em Portugal é desigual. Os trabalhadores com

¹ Hours worked per week of full-time employment, Eurostat, 14 de abril de 2025

² Average number of actual weekly hours of work in main job, by sex, age, professional status, full-time/part-time and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2), Eurostat, 14 de abril de 2025

valor de salário/hora mais baixo são frequentemente os que têm jornadas mais longas e menos acesso a horas extraordinárias pagas, perpetuando desigualdades salariais e sociais. Segundo o relatório *Portugal, Balanço Social 2024*, cerca de 64 % dos trabalhadores com salários por hora mais baixos têm horários normais entre as 40 e 44 horas semanais, enquanto apenas 47 % dos trabalhadores com valor de salário por hora mais elevado se encontram nessa situação. Entre os trabalhadores com menor salário por hora, a percentagem dos que trabalham mais de 45 horas por semana é quase o dobro da dos mais bem pagos (10 % face a 5,7 %). Por contraponto são os trabalhadores mais bem pagos que acumulam mais horas extraordinárias (27,2 % fazem mais de 6 horas por semana face aos 14,2 % dos mais pobres), sendo que 73,4 % dos trabalhadores mais pobres não fazem horas extraordinárias³. Com uma agravante: em Portugal verifica-se uma desvalorização dos salários desde 2013, uma vez que «o ganho médio real dos trabalhadores evoluiu abaixo da produtividade média real», pois verificou-se que o aumento médio real do salário foi de 10,6 % entre 2013 e 2022, por contraponto com os 18,7 % da produtividade real⁴.

Trabalhar mais horas do que o recomendado tem consequências diretas na saúde, no bem-estar e na vida familiar. Um relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) identifica que horários longos dificultam a conciliação entre vida profissional e pessoal e que a semana de trabalho clássica – 8 horas diárias distribuídas por 5 dias por semana – impõe horários fixos, por vezes rígidos, dificultando a resposta às exigências e necessidades da vida familiar. Por outro lado, trabalhar menos de 35 horas por semana com horários previsíveis permite mais tempo para responsabilidades pessoais e lazer, melhorando o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Do ponto de vista do empregador, a existência de desajustes nos horários de trabalho entre os trabalhadores resulta, por norma, em menor produtividade, pior desempenho no trabalho e maiores taxas de rotatividade e absentismo⁵.

O Livre defende a necessidade de encontrar soluções políticas que minimizem estes desajustes, de modo a apoiar os trabalhadores a conseguirem um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal e um maior bem-estar geral, o que tem aliás efeitos para lá da esfera individual. Nalguns países, como é o caso da Islândia, de Espanha e do Reino Unido, têm sido feitas, com resultados positivos, experiências de redução do horário de trabalho, por via de políticas públicas, acordos entre sindicatos e entidades patronais ou de iniciativas empresariais em que se limitou o trabalho diário a 6 horas, se reduziu a semana de trabalho ou as horas anuais de trabalho⁶.

Um marco histórico nos direitos dos trabalhadores e das lutas sindicais foi alcançado há mais de 100 anos: em 1919, foi estabelecido o limite máximo de 8 horas diárias de trabalho e de 48 horas semanais, todavia apenas para os funcionários públicos e os trabalhadores do comércio e da indústria em geral. Nos anos seguintes, outras classes profissionais foram abrangidas pela alteração aos horários de trabalho⁷, mas só em 1991 o período normal de trabalho ficou limitado a oito horas por dia e a quarenta e quatro horas por semana⁸, sendo que só em 1996⁹ se veio a estabelecer a redução dos períodos normais de trabalho superiores a quarenta horas por semana¹⁰. Passado um século, as 8 horas de trabalho diárias estão previstas na lei, mas a pressão para o aumento da produtividade e do rendimento tem levado muitos trabalhadores a realizarem mais horas de trabalho do que o estabelecido por lei, não raras vezes sem a devida compensação – e possivelmente com consequências gravosas para a sua vida pessoal e familiar.

A evolução tecnológica, a automação e a inteligência artificial estão a transformar o mundo do trabalho. Ora, em vez de aumentar a exploração, estas mudanças devem ser aproveitadas para melhorar a vida das pessoas: trabalhar menos horas, com o mesmo rendimento, é uma forma de distribuir melhor a riqueza, de estimular a economia e de criar mais empregos. O Livre defende, assim, o aumento do tempo disponível para todas as pessoas, tendo sempre em mente o ideal de uma reforma estrutural mais abrangente, almejando as 30 horas de trabalho semanais e os 30 dias de férias anuais.

³ Carvalho, Bruno P.; Fanha, João; Fonseca, Miguel; Peralta, Susana; *Portugal, Balanço Social 2024 Relatório Anual*, Nova School of Business and Economics, 4 de junho de 2025, pág. 69 e 83.

⁴ Cantante, F. (2023). *Emprego, produtividade e salários: uma perspetiva setorial. Números em Análise, n.º 5*, CoLABOR, pág. 4.

⁵ *Working Time and Work-Life Balance Around the World*. Geneva: International Labour Office, 2022, pág. 141 a 143.

⁶ *Working Time and Work-Life Balance Around the World*. Geneva: International Labour Office, 2022, pág. 144.

⁷ Carvalho, Luís; Santos, Maciel; Freitas, Manuel; Ranita, Victor; *O Tempo de Trabalho – 1919-2019. Um centenário incómodo: ainda as 8 horas? Debate sobre o tempo de trabalho hoje*, julho de 2021, pág. 9 e 14.

⁸ Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de outubro

⁹ Lei n.º 21/96, de 21 de julho

¹⁰ Carvalho, Luís; Santos, Maciel; Freitas, Manuel; Ranita, Victor; *O Tempo de Trabalho – 1919-2019. Um centenário incómodo: ainda as 8 horas? Debate sobre o tempo de trabalho hoje*, julho de 2021, pág. 9 e 14.

Com a presente iniciativa, o Livre dá um novo passo no avanço dos direitos laborais, alterando o Código do Trabalho, ao consagrar o limite máximo do tempo normal de trabalho para as 7 horas diárias e 35 horas semanais, sem perda de remuneração, o que aliás traduz uma harmonização com o regime do trabalho em funções públicas. Mas mais: com a medida, faz-se um caminho que converge com a média semanal do horário de trabalho praticado em países da União Europeia e da zona euro¹¹.

Reduzir o tempo de trabalho é garantir que todos possam viver melhor, participar mais na sociedade e cuidar da sua saúde e das suas famílias. A presente iniciativa valoriza o trabalho e promove, em simultâneo, o combate à desigualdade, a par de uma economia mais inovadora e sustentável. É tempo de avançar e lutar por quem trabalha e quer uma vida com mais tempo, mais direitos e mais justiça.

Assim, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, o Grupo Parlamentar do Livre apresenta o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atual.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

O n.º 1 do artigo 73.º, o n.º 1 e o n.º 4 do artigo 203.º, o n.º 2 e o n.º 3 do artigo 205.º e o n.º 2 do artigo 210.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 73.º

[...]

1 – O período normal de trabalho de menor não pode ser superior a ~~oito sete~~ **sete** horas em cada dia e a ~~quarenta trinta e cinco~~ **trinta e cinco** horas em cada semana.

2 – [...]

3 – [...]

4 – [...]

Artigo 203.º

[...]

1 – O período normal de trabalho não pode exceder ~~oito sete~~ **sete** horas por dia e ~~quarenta trinta e cinco~~ **trinta e cinco** horas por semana.

2 – [...]

3 – [...]

4 – Os limites máximos do período normal de trabalho podem ser reduzidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não podendo daí resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores **ou alteração desfavorável para as condições de trabalho**.

5 – [...]

3 – [...]

Artigo 205.º

[...]

1 – [...]

¹¹ *Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, age, professional status, full-time/part-time and economic activity*, Eurostat, 14 de abril de 2025.

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

3 – Em semana cuja duração do trabalho seja inferior a ~~quarenta horas~~ **trinta e cinco horas**, a redução pode ser até duas horas diárias ou, sendo acordada, em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito a subsídio de refeição.

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]

Artigo 210.º

[...]

1 – [...]

a) [...]

b) [...]

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

Artigo 4.º

Salv guarda do direito dos trabalhadores

1 – Da redução do tempo de trabalho prevista na presente lei não pode resultar para os trabalhadores a redução do nível remuneratório ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho.

2 – Tendo em conta as alterações aos períodos normais de trabalho, as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, identificadas no artigo 404.º, devem ser chamadas a participar no processo de adaptação dos horários de trabalho.

Artigo 5.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no 1.º dia do ano civil seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, 17 de junho de 2025.

As Deputadas e os Deputados do L: Isabel Mendes Lopes — Filipa Pinto — Jorge Pinto — Patrícia Gonçalves — Paulo Muacho — Rui Tavares.

PROJETO DE LEI N.º 30/XVII/1.ª

AUMENTA O PERÍODO MÍNIMO DE FÉRIAS PARA 25 DIAS ÚTEIS

Exposição de motivos

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada em 1948 pela Assembleia Geral das Nações

Unidas, estabelece, no artigo 24.º, que «Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas». Embora esse princípio tenha sido reconhecido há décadas, em Portugal a garantia legal de férias pagas só foi consagrada com a Constituição da República de 1976. A par deste direito, outras conquistas, como o número máximo de horas de trabalho diário e a semana de cinco dias de trabalho, são fundamentais para garantir a saúde e a qualidade de vida de quem trabalha, e para uma distribuição dos rendimentos obtidos pelos trabalhadores derivado do desenvolvimento da economia.

A realidade, contudo, mostra-nos que os direitos adquiridos podem ser revertidos: foi o que aconteceu com a aprovação da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, proposta pelo Governo PSD/CDS e aprovada, exclusivamente, com os seus votos¹, que eliminou o direito ao aumento do número de dias de férias em função da idade do trabalhador da Administração Pública; foi também o que aconteceu com a revogação, no Código do Trabalho, do regime de majoração, relacionado com a assiduidade, dos dias de férias dos trabalhadores do setor privado².

É imperativo continuar a lutar contra a reversão de direitos e pelo seu alargamento, fundado no desenvolvimento social alcançado pelas lutas laborais. O conhecimento atual sobre os desafios das sociedades modernas, desde as alterações na organização do trabalho decorrentes da automação, da robótica e da inteligência artificial, até ao conhecimento dos impactos do trabalho na saúde e bem-estar dos trabalhadores, deve ser encarada de uma forma abrangente e direcionada para o alargamento dos seus direitos. O aumento dos dias de férias é, precisamente, uma das formas de redução do tempo de trabalho que contribui para melhorar a conciliação entre a vida laboral e familiar, com efeitos na saúde e no bem-estar dos trabalhadores, por possibilitar mais tempo de descanso e mais tempo disponível para outras atividades associadas à realização humana.

O Livre, no combate a qualquer retrocesso ao Estado social, defende o seu alargamento, centrado no bem-estar e no tempo disponível para todas as pessoas, assente numa visão mais abrangente sobre a liberdade e a possibilidade de cada pessoa escolher o seu percurso de vida, nesse sentido propondo soluções que valorizem e fortaleçam os direitos de quem trabalha, que o trabalho digno é um desígnio em constante evolução.

Assim, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, o Grupo Parlamentar do Livre apresenta o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, e à alteração da 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

O n.º 1 do artigo 238.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 238.º

[...]

1 – O período anual de férias tem a duração mínima de **25** dias úteis.

2 – [...]

3 – [...]

4 – [...]

¹ Processo parlamentar – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – DR

² Essa regra, constante do artigo 238.º, n.º 3, do diploma, desapareceu com a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

- 5 – [...]
6 – [...]»

Artigo 3.º

Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

O n.º 2 do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 126.º
[...]

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

Artigo 4.º

Salvaguarda de direitos

Do aumento dos períodos anuais de férias previstos na presente lei não pode resultar para os trabalhadores a redução do nível remuneratório ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho.

Artigo 5.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 17 de junho de 2025.

As Deputadas e os Deputados do L: Isabel Mendes Lopes — Filipa Pinto — Jorge Pinto — Patrícia Gonçalves — Paulo Muacho — Rui Tavares.

PROJETO DE LEI N.º 42/XVII/1.^a

CONSAGRA O DIREITO AO PAGAMENTO DO SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO NO CÓDIGO DO TRABALHO

Exposição de motivos

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

A figura do subsídio de refeição existe na lei desde 1977, por via do Decreto-Lei n.º 305/77, de 29 de julho, que instituiu a atribuição de um subsídio de refeição uniforme a todos os funcionários e agentes da

Administração Pública, desde que exercessem funções a tempo completo. O objetivo deste decreto era pôr termo às desigualdades resultantes da concessão discricionária e diversificada de esquemas de subvenção de refeições e de alimentação em espécie que então vigorava nos serviços tutelados pelo Estado. Em 1984, o Decreto-Lei n.º 57-B/84 procedeu à revisão do regime do subsídio de refeição, definindo-se que este era atribuído por dias de trabalho efetivo e salvaguardou-se o direito a este subsídio por parte de pessoal com horário especial, uniformizando-se, ao mesmo tempo, o valor das refeições nas cantinas e refeitórios, fazendo com que estes fossem iguais aos do subsídio de refeição fixado por portaria governamental.

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

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

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

A proposta do Bloco de Esquerda é pois a de que se consagre o direito ao subsídio de refeição como um direito geral dos trabalhadores, equiparando o seu patamar mínimo ao valor fixado por portaria governamental para a Administração Pública. Trata-se de uma iniciativa justa, que contribui para melhores rendimentos de quem hoje está excluído deste direito, mas também para uma maior igualdade entre todos os trabalhadores.

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

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei consagra o direito ao pagamento do subsídio de refeição.

Artigo 2.º

Aditamento ao Código do Trabalho

É aditado o artigo 262.º-A ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017,

de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, e 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, 1/2022, de 3 de janeiro, 13/2023, de 3 de abril, com a seguinte redação:

«Artigo 262.º-A
Subsídio de refeição

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

2 – Salvo o disposto em instrumento de regulamentação coletiva em sentido mais favorável, a atribuição do subsídio de refeição pressupõe a prestação efetiva de trabalho e o cumprimento diário de, pelo menos, 5 horas de trabalho.

3 – Aos trabalhadores a tempo parcial é devido o pagamento de subsídio de refeição de valor proporcional às horas trabalhadas.

4 – O subsídio de refeição pode ser pago em dinheiro, em espécie ou através de vales ou cartões de refeição, cabendo a opção ao trabalhador, sempre que houver alternativa na forma de pagamento.»

Artigo 3.º
Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 24 de junho de 2025.

A Deputada do BE, Mariana Mortágua.

A DIVISÃO DE REDAÇÃO.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

Artigo 54.º

Comissões de trabalhadores

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

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

Artigo 56.º

Direitos das associações sindicais e contratação colectiva

2. Constituem direitos das associações sindicais:

a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

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.

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 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;

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*.