



# DIÁRIO

## da Assembleia da República

XVII LEGISLATURA

# SEPARATA

## SUMÁRIO

**Projetos de Lei (n.ºs 144, 147, 148, 157 e 165/XVII/1.ª):**

N.º 144/XVII/1.ª (CH) — Define o regime de horário de trabalho dos bombeiros sapadores das autarquias locais e reconhece a profissão como de risco e de desgaste rápido, bem como o regime de aposentação ou reforma.

N.º 147/XVII/1.ª (PCP) — Consagra o direito a um mínimo de 25 dias de férias anuais para todos os trabalhadores.

N.º 148/XVII/1.ª (PAN) — Prevê medidas de reforço da proteção

na parentalidade, aprova uma licença parental inicial igualitária de seis meses e aumenta o período de dispensa para aleitação.

N.º 157/XVII/1.ª (PAN) — Aprova medidas de proteção em caso de despedimento de trabalhadora grávida e promove a igualdade na parentalidade, alterando o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

N.º 165/XVII/1.ª (L) — Reconhece que a profissão de bombeiro é de desgaste rápido.

**ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPECTIVAS 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 1 de setembro a 1 de outubro de 2025, as iniciativas seguintes:

**Projetos de Lei n.ºs 144/XVII/1.ª (CH)** — *Define o regime de horário de trabalho dos bombeiros sapadores das autarquias locais e reconhece a profissão como de risco e de desgaste rápido, bem como o regime de aposentação ou reforma, 147/XVII/1.ª (PCP)* — *Consagra o direito a um mínimo de 25 dias de férias anuais para todos os trabalhadores, 148/XVII/1.ª (PAN)* — *Prevê medidas de reforço da proteção na parentalidade, aprova uma licença parental inicial igualitária de seis meses e aumenta o período de dispensa para aleitação, 157/XVII/1.ª (PAN)* — *Aprova medidas de proteção em caso de despedimento de trabalhadora grávida e promove a igualdade na parentalidade, alterando o Código de Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e 165/XVII/1.ª (L)* — *Reconhece que a profissão de bombeiro é de desgaste rápido.*

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data-limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a [10CTSSI@ar.parlamento.pt](mailto:10CTSSI@ar.parlamento.pt) ou 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 144/XVII/1.ª****DEFINE O REGIME DE HORÁRIO DE TRABALHO DOS BOMBEIROS SAPADORES DAS AUTARQUIAS LOCAIS E RECONHECE A PROFISSÃO COMO DE RISCO E DE DESGASTE RÁPIDO, BEM COMO O REGIME DE APOSENTAÇÃO OU REFORMA****Exposição de motivos**

Os corpos de bombeiros profissionais são corpos especiais de funcionários especializados em proteção civil, integrados nos quadros de pessoal das câmaras municipais, com responsabilidade de atuação prioritária no âmbito das respetivas competências e atribuições legais nos municípios onde exercem a sua atividade, sem prejuízo de eventual primeira intervenção de outras entidades, em benefício da rapidez e prontidão do socorro, nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, conjugado com o n.º 3 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de junho.

Ao longo dos anos, as câmaras municipais detentoras de corpos de bombeiros profissionais, como são os corpos de bombeiros municipais e sapadores, no uso das competências previstas no artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na sua redação atual, têm envidado esforços no sentido de definir um modelo de horário de trabalho que permita compatibilizar, de forma equilibrada, as responsabilidades adstritas ao respetivo corpo de bombeiros enquanto unidade operacional oficialmente homologada e tecnicamente organizada, preparada e equipada para o cabal exercício das missões que lhes estão cometidas por lei, com o rigoroso cumprimento das normas laborais em vigor enquanto entidades empregadoras.

Neste contexto, convencionou-se a adoção de um horário de trabalho organizado em quatro turnos rotativos, estruturado em 12 horas de serviço diurno, seguidas de 24 horas de descanso, 12 horas de serviço noturno e 48 horas de descanso subsequente.

Tem sido através desta organização de horário de trabalho que as câmaras municipais têm assegurado, nos quartéis, os recursos humanos mínimos indispensáveis ao funcionamento do dispositivo de resposta permanente, garantindo a capacidade de atender a todas as solicitações e necessidades da população, independentemente da sua natureza ou complexidade.

Além disso, esta organização do horário de trabalho configura uma solução equilibrada e vantajosa para todas as partes envolvidas, contribuindo significativamente para o reforço da capacidade de resposta operacional e técnica dos corpos de bombeiros profissionais, para a segurança individual e coletiva dos bombeiros sapadores que neles prestam serviço, bem como para o seu bem-estar. A previsibilidade que este modelo oferece facilita, ainda, a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar. Trata-se, igualmente, de um modelo que colhe o apoio das estruturas sindicais representativas, dos comandos dos corpos de bombeiros sapadores e das autarquias envolvidas.

Neste sentido, a presente iniciativa legislativa visa consagrar legalmente um modelo de organização do horário de trabalho consensualizado por todas as partes interessadas, estabelecendo um suplemento correspondente a 40 % do vencimento base, pago em 12 meses, em substituição ao atual pagamento de trabalho suplementar, sem implicar qualquer acréscimo de despesa para os municípios nem prejuízo para os trabalhadores.

Paralelamente, propõe-se que, mediante negociação coletiva e parecer vinculativo das estruturas sindicais representativas, possa ser adotado um regime de horário de trabalho de 24 horas de serviço seguidas de 72 horas de descanso, permitindo uma opção discricionária ajustada às especificidades e necessidades operacionais de cada município.

Por outro lado, e de acordo com dados constantes do *Boletim Estatístico do Emprego Público*, os bombeiros sapadores são considerados os funcionários públicos com o maior volume de trabalho suplementar, registando uma média efetiva de 42 horas semanais trabalhadas. Tal equivale, ao fim de 32 anos de serviço, a um total de horas acumuladas superior às de um trabalhador da carreira geral após 40 anos de serviço.

Para agravar ainda mais a situação, importa referir que o número de bombeiros sapadores dos corpos de bombeiros profissionais, com idade superior a 55 anos, aumentou 81 % nos últimos cinco anos. Este envelhecimento acelerado dos efetivos um desafio complicado para a gestão e organização internas, capaz de

pôr em risco a capacidade de resposta às situações de socorro e emergência, pelo impacto que pode ter sobre a eficácia, a prontidão operacional e a qualidade do serviço prestado às populações.

Por conseguinte, a presente iniciativa também visa a revisão do regime de aposentação aplicável aos bombeiros sapadores ao serviço das autarquias locais, bem como o reconhecimento legal da sua profissão como sendo de risco e de desgaste rápido, reconhecimento esse que visa assegurar uma reforma justa e efetivamente alcançável para estes operacionais, ao mesmo tempo que garante a necessária renovação dos quadros, condição essencial para preservar a capacidade de resposta, a segurança dos profissionais e a proteção das populações.

Pelo exposto, nos termos constitucionais e regimentalmente aplicáveis, os Deputados do Grupo Parlamentar do Chega apresentam o seguinte projeto de lei:

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

A presente lei procede à alteração:

a) Do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, que estabelece o estatuto de pessoal dos bombeiros profissionais da administração local;

b) Do Decreto-Lei n.º 87/2019, de 2 de julho, que regula as condições e as regras de atribuição e de cálculo das pensões de aposentação do regime de proteção social convergente (regime convergente) e das pensões de invalidez e velhice do regime geral de segurança social (regime geral) dos subscritores do regime convergente e contribuintes do regime geral integrados nas carreiras de bombeiro sapador e de bombeiro municipal (trabalhadores).

#### Artigo 2.º

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

O artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, passa a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 23.º

[...]

1 – Os corpos de bombeiros municipais e sapadores organizam-se em quatro turnos de trabalho, através de uma escala rotativa que prevê a prestação de 12 horas de trabalho diurno, seguidas de 24 horas de descanso, 12 horas de trabalho noturno e 48 horas de descanso.

2 – Por meio de instrumento de regulamentação coletiva, pode ser adotado, nos corpos de bombeiros municipais e sapadores, um regime de trabalho organizado em quatro turnos, assente numa escala que compreende 24 horas consecutivas de trabalho, seguidas de 72 horas consecutivas de descanso.

3 – **[Novo]** Os regimes de horário de trabalho previstos nos números anteriores conferem aos bombeiros sapadores, na dependência das autarquias locais, o direito a um suplemento remuneratório de 40 % sobre o vencimento base.

4 – **[Novo]** O suplemento a que se refere o número anterior é abonado por 12 meses.

5 – **[Novo]** O abono do suplemento a que se refere o n.º 3 impede o pagamento de trabalho suplementar, salvo nas seguintes situações:

a) Quando o trabalho for prestado além do horário estabelecido nos turnos a que o trabalhador está afeto;

b) Nos termos previstos no n.º 6 do artigo 29.º-A do Decreto-Lei n.º 51/2025, de 27 de março, que altera o Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, atualmente em vigor;

c) Nos dias feriados, nos termos da legislação aplicável.

6 – **[Novo]** A mudança de turno de um trabalhador só é permitida no ano civil anterior àquele em que se

pretende a alteração, devendo a mesma ser comunicada ao trabalhador com uma antecedência mínima de 30 dias, excetuando-se os casos em que ocorra mútuo acordo entre as partes, ou por necessidades imperativas do serviço, salvaguardando ao trabalhador no mínimo 48h de descanso entre a troca de turno.»

### Artigo 3.º

#### Repristinação

1 – É repristinado o artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril.

2 – O artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, passa a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 28.º

##### Limites de idade para passagem à aposentação

1 – Os trabalhadores da carreira de bombeiro sapador, integrados em corpos de bombeiros municipais e/ou sapadores, beneficiam do estatuto de profissão de risco e desgaste rápido, conferindo-lhes o direito à aposentação antecipada, sem penalizações, desde que cumpram cumulativamente 30 anos de tempo de serviço efetivo e respeitem o limite máximo de idade correspondente à respetiva categoria:

- a) Chefes principais e chefes – 60 anos;
- b) Subchefes principais – 58 anos;
- c) Subchefes de 1.ª classe – 54 anos;
- d) Subchefes de 2.ª classe e bombeiros sapadores – 50 anos.

2 – Para efeitos de contagem do tempo de serviço efetivo referido no número anterior, considera-se como serviço efetivo o tempo prestado nos corpos de bombeiros municipais e/ou sapadores, assim como aquele cumprido nas Forças Armadas.

3 – Aos trabalhadores da carreira de bombeiro sapador que não cumpram com o requisito do tempo de serviço efetivo previsto no presente artigo, aplicam-se as penalizações constantes na lei, com exceção do fator de sustentabilidade.»

### Artigo 4.º

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

É alterado o artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 87/2019, de 2 de julho, com a seguinte redação:

#### «Artigo 1.º

##### Objeto

1 – [...]

2 – **[Novo]** O presente decreto-lei não se aplica aos trabalhadores da carreira de bombeiro sapador integrados em corpos de bombeiros municipais e sapadores, os quais ficam exclusivamente sujeitos ao regime previsto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na sua redação atual.»

### Artigo 5.º

#### Entrada em vigor

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

Palácio de São Bento, 25 de julho de 2025.

Os Deputados do CH: Pedro Pinto — Bruno Nunes — João Ribeiro — Luís Paulo Fernandes — Carlos

Barbosa — Ricardo Moreira.

**PROJETO DE LEI N.º 147/XVII/1.<sup>a</sup>**  
**CONSAGRA O DIREITO A UM MÍNIMO DE 25 DIAS DE FÉRIAS ANUAIS PARA TODOS OS**  
**TRABALHADORES**

**Exposição de motivos**

O direito a férias pagas e ao seu gozo, direito irrenunciável, visa proporcionar ao trabalhador a garantia de momentos de descanso, sem perda de retribuição, e assegura a articulação da vida profissional, familiar e pessoal.

Inicialmente previsto pela OIT em 1936, foi com a Revolução de Abril e a intensa luta dos trabalhadores por melhores condições de vida e de trabalho que evoluiu para um direito fundamental de todos.

O direito a 22 dias úteis de férias para todos os trabalhadores, previsto na lei, aumentou em 2003 para 25 dias úteis, fruto mais uma vez da luta e da sua persistência.

Entre 2011 e 2015, o Governo PSD/CDS-PP desenvolveu uma brutal ofensiva contra os trabalhadores da Administração Pública, inserida num processo mais vasto de ataque às funções sociais do Estado e de privatização dos serviços públicos.

No que respeita ao setor privado, o mesmo Governo introduziu, em 2012, alterações gravosas ao Código do Trabalho, que resultaram em trabalho forçado e gratuito com a eliminação de feriados, a redução de dias de férias e corte de dias de descanso obrigatório; a diminuição dos salários, designadamente com o corte no pagamento do trabalho em dias de descanso e nas horas extraordinárias; generalização do banco de horas; a possibilidade de alargar o tempo de trabalho para 12 horas por dia e 60 horas por semana; a facilitação e embaratecimento dos despedimentos; e o ataque e liquidação da contratação coletiva.

Tais opções políticas nada tiveram a ver com a competitividade, com a produtividade ou com o combate ao défice ou à dívida, mas sim com mais despedimentos e desemprego, com a generalização do contrato de trabalho em funções públicas em detrimento do vínculo público de nomeação, com precariedade, cortes nos salários e pensões, mais horas de trabalho com o mesmo salário, degradação das condições de trabalho, ou seja, um imenso retrocesso social e civilizacional.

Ao arrepio da Constituição, aquelas medidas serviram o agravamento da exploração, o empobrecimento, o declínio económico e social do País.

Até 2014, quando se iniciaram todas aquelas alterações, o regime de férias na função pública previa 25 dias úteis até o trabalhador completar 39 anos de idade; 26 dias úteis até perfazer 49 anos de idade; 27 dias úteis até atingir 59 anos de idade; e 28 dias úteis após os 59 anos de idade. Previa-se ainda o acréscimo de um dia útil de férias por cada dez anos de serviço efetivamente prestado.

No setor privado, o regime em vigor até 2012 tinha a duração mínima de 22 dias úteis, aumentando no caso de o trabalhador não ter faltado, ou de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportavam, através de três dias de férias, até um dia ou dois meios dias de faltas; dois dias de férias, até dois dias ou quatro meios dias de faltas; um dia de férias, até três dias ou seis meios dias de faltas.

Com as alterações do Governo PSD/CDS-PP, o período anual de férias foi efetivamente fixado no limite de 22 dias úteis, que os Governos do PS e o atual Governo PSD/CDS-PP mantiveram.

Ora, o presente projeto de lei do PCP, que também é justificado pela elevada intensidade – aliás crescente – do trabalho e dos ritmos de trabalho, pretende garantir o gozo de 25 dias úteis de férias para todos os trabalhadores, a fim de permitir aos trabalhadores o devido descanso e recuperação.

Com esta iniciativa legislativa, o PCP propõe ainda, para os trabalhadores em funções públicas, a reposição do direito a 25, 26, 27 e 28 dias úteis de férias, até completarem, respetivamente, 39, 49 e 59 e a partir dos 59 anos de idade. É garantido também o acréscimo de um dia útil de férias por cada dez anos de serviço

efetivamente prestado.

Porque o direito a férias não pode confundir-se com quaisquer modalidades de ausência justificada ao trabalho, a proposta do PCP não faz depender o direito a férias dos trabalhadores de quaisquer condições para a sua aquisição.

A valorização do trabalho e dos trabalhadores é um eixo essencial de uma política alternativa, objetivo e condição do desenvolvimento e do progresso social.

A sua concretização exige a criação de postos de trabalho, travando a sua destruição e combatendo os despedimentos; assegurar a proteção no desemprego; melhorar o poder de compra, com o aumento real dos salários; acabar com os bloqueios à negociação coletiva e repor os direitos retirados; assegurar a estabilidade e a segurança; combater a desregulação dos horários; eliminar a precariedade; e reduzir os horários 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**

Com vista à atribuição de um mínimo de 25 dias úteis anuais de férias a todos os trabalhadores, a presente lei procede à alteração do artigo 238.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à alteração do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

#### Artigo 2.º

##### **Alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro**

O artigo 238.º do Código do Trabalho aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação 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 – [...]

5 – O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam **23 dias úteis**, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

6 – Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto nos n.ºs 1 e 5.

[...]»

#### Artigo 3.º

##### **Alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho**

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

«Artigo 126.º

[...]

**1 – O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil que, em função da idade do trabalhador, tem a seguinte duração:**

**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 – A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

3 – Os períodos de férias referidos no n.º 1 vencem-se no dia 1 de janeiro, sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho.

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]

7 – **[Novo]** A aquisição, marcação e gozo, alterações ao período de férias e efeitos da cessação do contrato no direito a férias, bem como outras situações relativas às férias sobre as quais a presente lei não disponha, aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho.

[...]»

Artigo 4.º

#### **Garantia de direitos**

Do aumento do período de férias previsto na presente lei não pode resultar, para os trabalhadores, a redução do nível remuneratório ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho e dos direitos adquiridos.

Artigo 5.º

#### **Comunicação**

Todas as alterações na organização do tempo de trabalho que visem dar cumprimento ao previsto na presente lei devem ser precedidas de consulta à organização sindical representativa dos trabalhadores, aos representantes sindicais ou, na sua falta, a todos os trabalhadores envolvidos, bem como da sua afixação em local bem visível, com a antecedência mínima de dez dias relativamente ao início da sua aplicação.

Artigo 6.º

#### **Entrada em vigor**

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

Assembleia da República, 29 de julho de 2025.

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

---

### **PROJETO DE LEI N.º 148/XVII/1.ª**

### **PREVÊ MEDIDAS DE REFORÇO DA PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE, APROVA UMA LICENÇA PARENTAL INICIAL IGUALITÁRIA DE SEIS MESES E AUMENTA O PERÍODO DE DISPENSA PARA ALEITAÇÃO**

#### **Exposição de motivos**

Após 2004 vários países alargaram o período de licença parental, sendo, segundo os dados da Organização

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

Os especialistas têm enfatizado cada vez mais a necessidade de ampliar o período de licença parental, até porque existem inúmeras razões que têm sido analisadas e que demonstram a importância que este período tem para a criança e para os pais, as quais passamos a desenvolver.

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

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

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

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

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

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

para a diabetes *mellitus* tipo 2, proporcionais ao tempo de amamentação.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

No ordenamento jurídico português, o direito à amamentação encontra-se atualmente consagrado no artigo 47.º do Código do Trabalho, que estabelece que a mãe que amamenta tem direito a ser dispensada do trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação, sem qualquer limite de idade da criança. Esta norma constitui uma garantia fundamental, em consonância com os princípios da OMS e com os dados científicos amplamente divulgados sobre os benefícios da amamentação para a saúde física, psicológica e emocional da criança e da mãe.

Contudo, no anteprojeto de lei do Governo para a reforma da legislação laboral, surge a proposta de introdução de um limite de idade para o exercício do direito à dispensa para amamentação, contrariando o espírito e a letra da atual norma. Trata-se de uma alteração profundamente preocupante e que representa um retrocesso inaceitável em direitos laborais e de parentalidade já consagrados.

Ao estabelecer um limite etário para o direito à amamentação, o Governo coloca a lógica económica e a organização empresarial acima do superior interesse da criança, ignorando deliberadamente os princípios orientadores da Organização Mundial de Saúde e os consensos científicos que defendem a continuidade da amamentação. Tal proposta configura, ainda que de forma indireta, uma tentativa de condicionar a decisão livre e informada das mães quanto ao tempo de amamentação dos seus filhos, subordinando uma escolha essencial para o bem-estar infantil a critérios de produtividade e gestão empresarial.

Esta inversão de prioridades, que pretende sobrepor os interesses das entidades empregadoras ao bem-estar das crianças e aos direitos das famílias, é incompreensível.

Este é, pois, o momento oportuno para repensar o modelo de parentalidade existente no nosso ordenamento jurídico. Portanto, com a presente iniciativa, o PAN, cumprindo o seu programa eleitoral e prossequindo os avanços dados pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, pretende assegurar um reforço da proteção da parentalidade em termos que promovam e melhorem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional e contribuam para uma melhor saúde das crianças e das mães.

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

Por outro lado, em linha com o que é solicitado por mais de 26 mil cidadãos na petição «Mais tempo para todas as famílias»<sup>1</sup>, e tendo por base a importância crucial da gravidez e dos primeiros dois anos de vida para o desenvolvimento integral da criança, que seja aumentada a dispensa do trabalho de dois períodos diários de uma hora durante o tempo de aleitação para os dois anos da criança. Uma abordagem focada unicamente nos momentos de alimentação, tal como defendem os peticionários, não reflete o verdadeiro superior interesse da criança, uma vez que todos os bebés necessitam de tempo de qualidade com os seus pais para garantir um desenvolvimento saudável e limitar este direito apenas à amamentação cria uma desigualdade injusta entre as famílias, discriminando negativamente as mães que não amamentam e privando as crianças do tempo necessário com os seus cuidadores.

O PAN propõe, assim, que a redução de duas horas diárias na jornada de trabalho seja aplicada a todas as famílias, permitindo que um dos progenitores usufrua desse benefício até a criança completar pelo menos dois anos, sendo que para as mães que continuem a amamentar após essa idade, a redução de horário será mantida, contrariamente à pretensão do Governo no seu anteprojeto de lei para a reforma da legislação laboral.

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

---

<sup>1</sup> [Mais tempo para todas as famílias : Petição pública.](#)

## Artigo 1.º

**Objeto**

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

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

b) À oitava alteração ao regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 70/2010, de 16 de junho, 133/2012, de 27 de junho, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, pelo Decreto-Lei n.º 53/2018, de 2 de julho, pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, pelo Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5 de julho, e pela Lei n.º 65/2023, de 20 de novembro.

## Artigo 2.º

**Alteração ao Código do Trabalho**

São alterados os artigos 36.º, 40.º, 46.º e 47.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que passam a ter a seguinte redação:

## «Artigo 36.º

[...]

1 – [...]

a) [...]

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 180 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) [...]

2 – [...]

## Artigo 40.º

[...]

1 – A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 180 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

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

3 – [...]

4 – Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no n.º 1 ou no n.º 3, os progenitores podem, após o gozo de 180 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.

5 – [...]

6 – [...]

7 – [...]

8 – [...]

9 – [...]

10 – [...]

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

12 – [...]

13 – [...]

14 – [...]

15 – [...]

16 – [...]

17 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4, 6 a 13.

#### Artigo 47.º

##### Dispensa para amamentação ou aleitação

1 – [...]

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

3 – [...]

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]

7 – [...]

#### Artigo 48.º

##### Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

Para efeito de dispensa para amamentação para além do segundo ano de vida do filho, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias face ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico para o efeito.»

#### Artigo 3.º

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

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

#### «Artigo 12.º

1 – O subsídio parental inicial é concedido pelo período até 180 dias consecutivos, consoante opção dos progenitores, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 – [...]

3 – [...]

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]

7 – [...]

8 – [...]

9 – [...]»

Artigo 4.º  
**Entrada em vigor**

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

Palácio de São Bento, 28 de julho de 2025.

A Deputada do PAN, Inês de Sousa Real.

---

**PROJETO DE LEI N.º 157/XVII/1.ª**

**APROVA MEDIDAS DE PROTEÇÃO EM CASO DE DESPEDIMENTO DE TRABALHADORA GRÁVIDA E  
PROMOVE A IGUALDADE NA PARENTALIDADE, ALTERANDO O CÓDIGO DE TRABALHO E A LEI  
GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS**

**Exposição de motivos**

Na lei portuguesa, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (doravante CITE), com vista a promover a proteção da trabalhadora grávida em caso de despedimento.

Caso o referido parecer seja desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar o mesmo após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

No caso concreto dos contratos a termo, a entidade empregadora deve comunicar à CITE, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, constituindo contraordenação grave a violação deste dever<sup>1</sup>.

Acontece, porém, que a emissão do parecer por parte da CITE é um poder e não um dever, sendo que se considera que a não emissão do respetivo parecer nos 30 dias subsequentes à receção do processo, resulta, na prática de um deferimento tácito, ou, seja, em sentido favorável ao despedimento.

No entendimento do PAN, este deferimento tácito não é compatível com uma eficiente garantia e defesa dos direitos da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante. É necessário que se garanta que a CITE analisa o processo, de forma que o despedimento da trabalhadora não se deve, sem qualquer dúvida, ao facto de estar grávida ou ser puérpera ou lactante.

Em 2024, cinco grávidas foram despedidas por dia. No ano passado, pelo menos 1866 grávidas e recém-mães foram dispensadas pelas empresas onde trabalhavam. A maioria estava com contratos a termo, que não foram renovados, e uma centena pertencia aos quadros, sendo este o valor mais elevado desde 2020<sup>2</sup>.

Por tal, com a presente iniciativa, o PAN propõe que a emissão do parecer pela CITE, em caso de despedimento e oposição à renovação seja obrigatório e dele dependa, necessariamente, a licitude ou ilicitude do despedimento.

Demonstrativo de que é importante a garantia dos direitos da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante é também o mecanismo legal da Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro, segundo o qual as empresas que nos dois anos anteriores à candidatura a subsídios ou subvenções públicos tenham sido condenadas por sentença transitada em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes ficam impedidas de serem

---

<sup>1</sup> Direitos e deveres das entidades empregadoras – CITE

<sup>2</sup> Cinco grávidas foram despedidas por dia em 2024: número está a subir há três anos – Expresso

beneficiárias dos mesmos, sendo obrigação dos tribunais a comunicação diária à CITE das sentenças transitadas em julgado que tenham condenado empresas por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes.

No debate recente em torno do anteprojeto de revisão da legislação laboral apresentado pelo Governo, várias entidades manifestaram preocupação com o enfraquecimento das garantias dadas às mães trabalhadoras, nomeadamente quanto à dispensa para amamentação. O Governo propôs que a dispensa passe a exigir atestado médico desde o início, com renovação semestral, medida que tem sido fortemente criticada pela Ordem dos Médicos, por especialistas em saúde pública e pela sociedade civil.

Além disso, foi introduzida a proposta de limitar este direito até a criança perfazer 2 anos de idade, com um corte significativo face à situação anterior, que não previa limite de idade. Estas alterações são vistas como um recuo nos direitos de parentalidade e têm sido alvo de mobilizações sociais, com mais de 24 mil assinaturas recolhidas em petições contra as mudanças propostas.

Em paralelo, foram também propostas alterações no regime de horário flexível e no direito a faltas por luto gestacional, o que motivou críticas por alegado retrocesso nos direitos das mulheres e famílias. O PAN denunciou publicamente estas propostas como uma forma de penalizar as famílias e um ataque ao direito das mulheres e crianças.

Neste contexto, ganha ainda maior importância o reforço da intervenção da CITE, garantindo que decisões como despedimentos ou alterações contratuais durante períodos de gravidez, puerpério ou lactação sejam efetivamente analisadas e não autorizadas tacitamente por omissão.

Finalmente, procurando que a igualdade dos direitos parentais comece logo no período da gravidez, propõe-se que os direitos de dispensa aplicáveis a trabalhadora grávida sejam extensíveis, quer ao futuro pai, quer à futura mãe (nos casos de procriação medicamente assistida), sem qualquer perda de direitos (nomeadamente em termos remuneratório).

Pelo exposto, e ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, a abaixo assinada Deputada única do PAN apresenta o seguinte projeto de lei:

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

A presente lei aprova medidas de proteção em caso de despedimento de trabalhadora grávida e promove a igualdade na parentalidade, procedendo, para o efeito, à alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014.

#### Artigo 2.º

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

Os artigos 46.º, 63.º, 114.º e 144.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, passam a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 46.º

[...]

1 – [...]

2 – [...]

3 – [...]

4 – [...]

5 – Os direitos de dispensa previstos nos números anteriores são aplicáveis a ambos os progenitores.

6 – [...]

## Artigo 63.º

[...]

1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece da emissão de parecer prévio obrigatório da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 – [...]

3 – [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

4 – A entidade competente comunica o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo.

5 – [...]

6 – [...]

7 – [...]

8 – [...]

9 – [...]

## Artigo 114.º

[...]

1 – [...]

2 – [...]

3 – [...]

4 – [...]

5 – O empregador deve remeter comunicação com uma exposição fundamentada, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, bem como no caso de trabalhador cuidador.

6 – Para os efeitos do número anterior, a entidade competente tem de remeter parecer ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo.

7 – *(Anterior n.º 6.)*

8 – *(Anterior n.º 7.)*

9 – *(Anterior n.º 8.)*

10 – *(Anterior n.º 9.)*

## Artigo 144.º

[...]

1 – [...]

2 – [...]

3 – O empregador deve comunicar, com exposição fundamentada, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com a antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental ou um trabalhador cuidador.

4 – Para efeitos do número anterior, aplica-se o disposto nos n.ºs 4 a 6 do artigo 63.º.

5 – (Anterior n.º 4.)

6 – Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 e 5 e contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3.»

#### Artigo 3.º

### Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

O artigo 64.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 64.º

[...]

1 – [...]

2 – O empregador público deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

3 – Para efeitos do número anterior, aplica-se o disposto nos n.ºs 4 a 6 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

4 – (Anterior n.º 3.)»

#### Artigo 4.º

### Entrada em vigor

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

Palácio de São Bento, 6 de agosto de 2025.

A Deputada do PAN, Inês de Sousa Real.

---

## PROJETO DE LEI N.º 165/XVII/1.<sup>a</sup> RECONHECE QUE A PROFISSÃO DE BOMBEIRO É DE DESGASTE RÁPIDO

### Exposição de motivos

Os bombeiros são essenciais enquanto agentes de proteção civil na segurança pública, sendo chamados a intervir, muitas vezes, em circunstâncias urgentes, adversas e exigentes, para a salvaguarda de vidas e de património. A difícil realidade operacional, os riscos e o desgaste imposto aos bombeiros é compreendido pela sociedade e, por este motivo, é imperativo retomar e concluir o processo legislativo, interrompido com o fim da anterior legislatura<sup>1</sup>, garantindo aos bombeiros o reconhecimento da profissão de desgaste rápido e a todos os bombeiros profissionais a atribuição de suplemento remuneratório de insalubridade, penosidade e risco.

A natureza multifacetada das suas tarefas, do combate a incêndios à prestação de socorro em acidentes rodoviários, resposta a catástrofes naturais e emergências médicas, requer preparação técnica e submete os bombeiros a elevados níveis de esforço e pressão, quantas vezes extremos, que de forma continuada conduzem a um relevante desgaste físico, emocional e psicológico. A realidade operacional das e dos bombeiros impõe a exposição sistemática a cenários de risco elevado, à exposição a temperaturas elevadas, à inalação de fumo e

---

<sup>1</sup> [Detalhe iniciativa.](#)

gases, ao manuseamento de equipamentos pesados, bem como à sujeição a turnos prolongados e a trabalho noturno.

O *Manual de Promoção da Saúde para os Bombeiros Portugueses*, da responsabilidade da Direção-Geral da Saúde, menciona a associação desta atividade a «elevados riscos de saúde a curto, médio e longo prazo», tais como o desenvolvimento de doenças cardiovasculares, do foro respiratório, doenças músculo-esqueléticas ou cancro, mas também refere uma maior probabilidade de ocorrerem acidentes de trabalho e, mercê de uma variedade de exigências emocionais, realça o impacto que estas atividades têm na saúde mental dos bombeiros, com «incidentes críticos potencialmente traumáticos»<sup>2</sup>.

Outros estudos científicos internacionais associam a atividade aos elevados riscos ocupacionais dos bombeiros, nomeadamente a exposição a um elevado esforço físico<sup>3</sup>, maior risco de cancro de pele nas atividades de combate a incêndios<sup>4</sup>, e ao impacto na diminuição da capacidade de trabalho devido aos elevados níveis de *stress*, *burnout*, sintomas depressivos e de solidão, fadiga cognitiva e física<sup>5</sup>.

Justifica-se, por isso, que o enquadramento jurídico da atividade de bombeiro seja urgentemente revisto, adaptando-o à realidade desta exigente atividade, de que tanto dependem as populações.

O Livre propõe o reconhecimento dos bombeiros profissionais como uma profissão de desgaste rápido, o que além de supor a atribuição de um suplemento remuneratório de risco, insalubridade, penosidade e prontidão – existente apenas para os bombeiros profissionais da administração local e os que o Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho, lhes equipara legalmente – tem consequências, designadamente, na definição de limites de idade para a antecipação da idade de pensão de velhice, sem a aplicação de penalizações, estabelecendo-se os 55 anos para os operacionais e os 60 anos para as pessoas com funções de comando, e, no respeitante aos bombeiros voluntários, eliminando-se o limite máximo de cinco anos de bonificação de tempo de serviço para efeitos de acesso antecipado à pensão de velhice.

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:

- a) Alteração do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442-A/88, de 30 de novembro;
- b) Quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, que estabelece o estatuto de pessoal dos bombeiros profissionais;
- c) Oitava alteração ao Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho, que define o regime jurídico aplicável à constituição, organização, funcionamento e extinção dos corpos de bombeiros, no território continental;
- d) Segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 70/2020, de 16 de setembro, que procede à adequação dos regimes de antecipação da idade de pensão de velhice do regime geral de segurança social, no que respeita à idade de acesso à pensão de velhice e à aplicação do fator de sustentabilidade, tendo em conta as alterações introduzidas ao regime de flexibilização da idade de pensão de velhice pelo Decreto-Lei n.º 119/2018, de 27 de dezembro.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito de aplicação

A presente lei aplica-se a todos os bombeiros que desempenhem funções em corpos de bombeiros

<sup>2</sup> *Promoção de um estilo de vida saudável nos bombeiros portugueses*, Direção-Geral da Saúde, Lisboa, 2018, pág. 8.

<sup>3</sup> Sandsund, M., Aamodt, E., Renberg, J., *Heat strain in professional firefighters: physiological responses to a simulated smoke dive in extremely hot environments and the subsequent recovery phase*, *Ind. Health*. 2024 Apr 17; 62 (5):312 – 323. doi: 10.2486/indhealth. 2023-0151.

<sup>4</sup> Cuenca-Lozano, M. F. *Ramírez-García*, C. O., *Occupational Hazards in Firefighting: Systematic Literature Review*, *Saf. Health Work*. 2023 Feb 4; 14 (1):1 – 9. doi: 10.1016/j.shaw. 2023.01.005.

<sup>5</sup> *Stefanowski*, B., Mokros, L., Sienkiewicz-Jarosz H., *et. al.*, *The relationship between occupational burnout and work ability among firefighters: exploring the mediating effects of insomnia, depressive symptoms, loneliness and alcohol misuse*, *Postep Psychiatr Neurol*. 2023 May 8; 32 (1):1 – 11. doi: 10.5114/ppn. 2023.127181.

localizados em território nacional, independentemente da natureza do corpo de bombeiros e da sua entidade detentora.

#### Artigo 3.º

#### **Alteração ao Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares**

É alterado o artigo 27.º do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, que passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 27.º

[...]

1 – [...]

2 – Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se como profissões de desgaste rápido as de praticantes desportivos, definidos como tal no competente diploma regulamentar, as de mineiros, as de bombeiros e as de pescadores.

3 – [...]

4 – [...]»

#### Artigo 4.º

#### **Aditamento ao Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril**

É aditado o n.º 3 ao artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, que estabelece o estatuto de pessoal dos bombeiros profissionais, com a seguinte redação:

«Artigo 19.º

[...]

1 – [...]

2 – [...]

**[Novo]** 3 – Os bombeiros profissionais beneficiam do reconhecimento de profissão de desgaste rápido, designadamente para efeitos de antecipação da idade de pensão de velhice, sem a aplicação de penalizações.»

#### Artigo 5.º

#### **Norma repristinatória**

O artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, que estabelece o estatuto de pessoal dos bombeiros profissionais, é repristinado com a seguinte redação:

«Artigo 28.º

Limites **mínimos** de idade para a passagem à aposentação

**[Novo]** 1 – Aos bombeiros profissionais é reconhecido o exercício de profissão de desgaste rápido designadamente para efeitos de antecipação da idade de pensão de velhice, sem a aplicação de penalizações.

2 – Podem aceder antecipadamente à pensão de velhice os trabalhadores com pelo menos, 30 anos de desempenho efetivo na função e:

a) 55 anos de idade, para os trabalhadores com funções operacionais de bombeiro sapador, subchefe de 2.ª classe, subchefe de 1.ª classe e subchefe principal;

b) 58 anos de idade, para os trabalhadores com funções de chefe de 2.ª classe, chefe de 1.ª classe e chefe principal;

c) 60 anos de idade, para os trabalhadores com funções de adjunto técnico do comandante, comandante de

companhia, 2.º comandante de regimento e comandante de regimento.»

Artigo 6.º

**Alteração ao Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho**

É alterado o n.º 2 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho, que define o regime jurídico aplicável aos bombeiros no território continental, que passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 10.º

[...]

1 – [...]

2 – A bonificação prevista no número anterior corresponde a 25 % do tempo de serviço prestado como bombeiro nos quadros ativo e de comando, ~~com o limite máximo de cinco anos de bonificação.~~

3 – [...]

4 – [...]

5 – [...]

6 – [...]

7 – [...]»

Artigo 7.º

**Aditamento ao Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho**

São aditadas a alínea *k*) ao artigo 5.º e o artigo 5.º-A ao Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho, que define o regime jurídico aplicável aos bombeiros no território continental, com a seguinte redação:

«Artigo 5.º

[...]

1 – São direitos dos bombeiros dos quadros de comando e ativo:

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]

g) [...]

h) [...]

i) [...]

j) [...]

**[Novo]** k) Beneficiar do reconhecimento como profissão de desgaste rápido, nos termos do artigo seguinte.

2 – [...]

3 – [...]

4 – [...]

**[Novo]** Artigo 5.º-A

**Profissão de desgaste rápido**

1 – Tendo em conta as características da profissão e as condições em que é exercida, que a sujeitam a um desgaste físico e emocional particularmente significativo, a profissão de bombeiro é reconhecida como sendo de desgaste rápido.

2 – Aos bombeiros profissionais com pelo menos 30 anos de desempenho efetivo de funções, é designadamente reconhecido o direito ao regime de antecipação da idade de pensão de velhice, sem a aplicação de penalizações, nos seguintes termos:

- a) Aos 55 anos de idade, para os trabalhadores com funções operacionais de bombeiro;
- b) Aos 58 anos de idade, para os trabalhadores com funções técnicas e de chefia;
- c) Aos 60 anos de idade, para os trabalhadores com funções de comando.

3 – Os bombeiros profissionais têm direito ao pagamento de um suplemento remuneratório de insalubridade, penosidade e risco, a definir em sede de negociação coletiva e a comparticipar pelo Estado por acréscimo ao financiamento permanente prestado às associações humanitárias de bombeiros, previsto na Lei n.º 94/2015, de 13 de agosto.

4 – Os números anteriores são aplicáveis aos bombeiros que integram as equipas de intervenção permanente e aos bombeiros profissionais que desempenham as funções de bombeiro nos corpos de bombeiros detidos por associações humanitárias de bombeiros, a que se refere o Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de junho.»

#### Artigo 8.º

#### **Alteração ao Decreto-Lei n.º 70/2020, de 16 de setembro**

É alterado o artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 70/2020, de 16 de setembro, que procede à adequação dos regimes de antecipação da idade de pensão de velhice do regime geral de segurança social, no que respeita à idade de acesso à pensão de velhice e à aplicação do fator de sustentabilidade, tendo em conta as alterações introduzidas ao regime de flexibilização da idade de pensão de velhice pelo Decreto-Lei n.º 119/2018, de 27 de dezembro, que passa a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 2.º

#### Âmbito de aplicação

O presente decreto-lei aplica-se aos seguintes regimes de antecipação da idade de pensão de velhice:

- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]
- d) [...]
- e) [...]
- f) [...]
- g) [...]
- h) [...]
- i) [...]
- j) [...]

**[Novo]** k) Quanto aos bombeiros profissionais que integrem corpos de bombeiros portugueses ou ao serviço da administração central, regional ou local, independentemente da natureza do corpo de bombeiros e da sua entidade detentora, de acordo com o previsto:

- i) No Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril;
- ii) No Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho.»

#### Artigo 9.º

#### **Entrada em vigor**

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

Assembleia da República, 22 de agosto de 2025.

Os Deputados do L: Isabel Mendes Lopes — Filipa Pinto — Jorge Pinto — Patrícia Gonçalves — Paulo Mucho — Rui Tavares.

A DIVISÃO DE REDAÇÃO.

## CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

## Artigo 54.º

**Comissões de trabalhadores**

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

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

## Artigo 56.º

**Direitos das associações sindicais e contratação colectiva**

2. Constituem direitos das associações sindicais:

a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

**Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**

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

## Artigo 16.º

**Exercício do direito de participação**

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

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

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

**Lei n.º 7/2009**

de 12 de fevereiro

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

Participação na elaboração da legislação do trabalho

## Artigo 469.º

**Noção de legislação do trabalho**

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

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

- Contrato de trabalho;
- Direito colectivo de trabalho;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Formação profissional;
- Processo do trabalho.

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

## Artigo 470.º

**Precedência de discussão**

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

## Artigo 471.º

**Participação da Comissão Permanente de Concertação Social**

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

## Artigo 472.º

**Publicação dos projectos e propostas**

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

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

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

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

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

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

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

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

## Artigo 473.º

**Prazo de apreciação pública**

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

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

## Artigo 474.º

**Pareceres e audições das organizações representativas**

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

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

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

Artigo 475.º

**Resultados da apreciação pública**

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

2 — O resultado da apreciação pública consta:

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

REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 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*.