



[Projeto de Lei n.º 228/XIV/1.ª PCP](#)

Fixa os critérios de atribuição das compensações em acréscimo aos suplementos remuneratórios que se fundamentem na prestação de trabalho em condições de risco, penosidade e insalubridade (12ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas)

[Projeto de Lei n.º 229/XIV/1.ª \(PCP\)](#)

Fixa o regime de atribuição e os montantes dos acréscimos em suplementos e outras compensações que se fundamentem na prestação de trabalho em condições de risco, penosidade e insalubridade (12ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas)

Data de admissão: 05 de março de 2020

Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local (13.ª)

Índice

[I. Análise da iniciativa](#)

[II. Enquadramento parlamentar](#)

[III. Apreciação dos requisitos formais](#)

[IV. Análise de direito comparado](#)

[V. Consultas e contributos](#)

[VI. Avaliação prévia de impacto](#)

Elaborada por: Filomena Romano de Castro e Nuno Amorim (DILP), José Filipe Sousa (DAPLEN), Catarina Lopes e Susana Fazenda (DAC)

Data: 27 de março de 2020

I. Análise das iniciativas

• As iniciativas

O [Projeto de Lei n.º 228/XIV/1.ª](#) retoma o [Projeto de Lei n.º 589/XIII/2.ª](#). Por estar em causa uma omissão legislativa que implica graves prejuízos aos trabalhadores, os autores propõem que sejam atribuídas de forma adequada e regular aos trabalhadores que exercem funções em situações de penosidade, insalubridade e risco, seja na Administração Pública Central, seja nas Autarquias Locais, para além do respetivo suplemento remuneratório, as compensações relativas a duração e horários de trabalho adequados, de acréscimo de dias de férias e de benefícios para efeitos de aposentação, procedendo à alteração do artigo 159.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, através do aditamento de novos n.ºs 6 e 7 e de alteração ao n.º 8, nos seguintes termos:

«Artigo 159.º

Condições de atribuição dos suplementos remuneratórios

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...):

a) (...); ou

b) (...).

4 - (...).

5 - (...)

6 - [novo] Sem prejuízo dos suplementos à retribuição base relativamente ao trabalho prestado nas condições referidas na alínea b), devem ser atribuídos em complemento a essas, as seguintes compensações:

a) Duração e horário de trabalho adequados, nos seguintes termos.

i) Nos casos de alto risco, penosidade ou insalubridade a redução do horário semanal será de quatro horas;

ii) Nos casos de médio risco, penosidade ou insalubridade a redução do horário semanal será de duas horas;

iii) Nos casos de baixo risco, penosidade ou insalubridade a redução do horário semanal será de uma hora.

b) Dias suplementares de férias, até ao máximo de cinco dias úteis, os quais não relevam para efeitos de cálculo do subsídio de férias.

c) Benefícios para efeitos de aposentação, nos seguintes termos:

- i) Acréscimo de tempo de serviço equivalente a 25% para efeitos de aposentação;
- ii) Antecipação de limites de idade equivalente a 25% para efeitos de aposentação.

7 – [novo] A proposta de atribuição das compensações será obrigatoriamente elaborada pelo dirigente máximo do órgão, serviço ou entidade em que é exercida a função, mediante parecer favorável dos serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho e ouvidos os representantes dos trabalhadores.

8 – Sem prejuízo de serem criados por lei, os suplementos remuneratórios e as compensações, podem ser regulamentados por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.»

A atribuição das compensações constantes do n.º 6 do artigo 159.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, depende de deliberação de cada câmara municipal sobre quais são os trabalhadores que cumprem os requisitos e condições de risco, penosidade ou insalubridade, por proposta do presidente ou do vereador responsável pela área do pessoal, de forma financeiramente sustentada, ouvidos os representantes dos trabalhadores e com parecer fundamentado do serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Também o [Projeto de Lei n.º 229/XIV/1.ª](#) retoma o [Projeto de Lei n.º 561/XIII/2.ª](#).

A obrigatoriedade do pagamento dos suplementos remuneratórios está tipificada na alínea b) do n.º 3 do artigo 159.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas. Contudo, como não foi até ao momento densificado o âmbito de aplicação, as regras de cálculo e o modo de pagamento destes suplementos, o proponente vem fazê-lo mediante o aditamento dos artigos 162.º-A, 162.º-B e 162.º-C àquela legislação, com o seguinte teor:

«Artigo 162.º-A

Conceitos

1 - Para efeitos da aplicação da alínea b) do n.º 3 do artigo 159.º, consideram-se:

- a) Condições de risco aquelas que devido à natureza das funções e em resultado de ações ou fatores externos, aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial;
- b) Condições de penosidade as que, por força da natureza das funções ou de fatores ambientais, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica ao trabalhador;
- c) Condições de insalubridade as que, pela natureza e objeto da atividade, pelos meios utilizados ou pelo ambiente, sejam suscetíveis de degradar o estado de saúde.

2 – Para os efeitos do número anterior, as condições são graduadas, tendo em conta a frequência, a duração e a intensidade de exposição do trabalhador, em nível alto, médio ou baixo.

Artigo 162.º-B

Trabalho em condições de risco, penosidade ou insalubridade

1- A prestação de trabalho em condições de risco, penosidade ou insalubridade, para os efeitos da alínea b) do n.º 3 do artigo 159.º; confere aos trabalhadores o direito aos seguintes acréscimos relativamente à remuneração base, calculado de acordo com o nível de risco, penosidade ou insalubridade:

- a) 25%, quando determinado alto risco, penosidade ou insalubridade;
- b) 20%, quando determinado médio risco, penosidade ou insalubridade;
- c) 15%, quando determinado baixo risco, penosidade ou insalubridade.

2 – O suplemento remuneratório só é devido relativamente aos dias em que se verifique prestação efetiva de trabalho ou nas situações legalmente equiparadas.

3 - O suplemento previsto no n.º 1 é considerado para efeitos de aposentação ou reforma.

Artigo 162.º-C

Requisitos e Condições de atribuição

Os requisitos, condições e graduação de risco, penosidade ou insalubridade definidas no artigo 162.º-A e a identificação dos trabalhadores visados, devem ser determinados por proposta do dirigente máximo do órgão, serviço ou entidade em que é exercida a função, mediante parecer favorável dos serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho e ouvidos os representantes dos trabalhadores.»

Também neste caso passa a competir a cada câmara municipal deliberar quais são os trabalhadores que cumprem os requisitos e condições de risco, penosidade ou insalubridade nos termos previstos nos artigos 162.º-A e 162.º-B da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, por proposta do presidente ou do vereador responsável pela área do pessoal, de forma financeiramente sustentada, ouvidos os representantes dos trabalhadores e com parecer fundamentado do serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho.

• Enquadramento jurídico nacional

O [Decreto-Lei n.º 53-A/89, de 11 de março](#), fixou o regime de atribuição de suplementos e outras compensações que se fundamentassem na prestação de trabalho em condições de risco, penosidade e insalubridade. Este diploma aplicava-se aos funcionários e agentes que exerciam funções nos serviços e organismos da administração central, local e regional, incluindo os que exerciam funções nos institutos públicos nas modalidades de serviços personalizados e de fundos públicos. Aplicava-

se, igualmente, aos funcionários que exerciam funções nos serviços e organismos que estivessem na dependência orgânica e funcional da Presidência da República, da Assembleia da República e das instituições judiciárias.

Nos termos do seu artigo 5.º, «o exercício de funções em condições de risco, penosidade ou insalubridade confere direito à atribuição de uma ou mais das seguintes compensações:

- a) suplementos remuneratórios;
- b) duração e horário de trabalho adequados;
- c) dias suplementares de férias;
- d) benefícios para efeitos de aposentação».

Com a entrada em vigor da [Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro \(LVRC\) - texto consolidado](#), que aprovou os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, o aludido Decreto-Lei n.º 53-A/89, de 11 de março foi expressamente revogado, ficando previstos os suplementos remuneratórios como componentes da remuneração, no que respeita à prestação de trabalho em condições de risco, penosidade e insalubridade.

O regime remuneratório passou a ser composto pela remuneração base, pelos suplementos remuneratórios e pelos prémios de desempenho (*cf.* [artigo 67.º](#)), sendo considerados suplementos remuneratórios os acréscimos remuneratórios devidos pelo exercício de funções em postos de trabalho que apresentem condições mais exigentes relativamente a outros postos de trabalho caracterizados por idêntico cargo ou por idênticas carreira e categoria (n.º 1 do [artigo 73.º](#)). Constituíam ainda suplementos remuneratórios permanentes os relativos à prestação de trabalho arriscado, penoso ou insalubre, por turnos, em zonas periféricas, com isenção de horário e de secretariado de direção [al. b) do n.º 3 do [artigo 73.º](#)].

Atenta a complexidade e proliferação de diplomas que regulavam o regime de trabalho em funções públicas, bem como as alterações avulsas e sucessivas de que o mesmo



NOTA TÉCNICA

foi objeto, sobretudo por via das leis do Orçamento do Estado, o Governo,¹ apresentou à Assembleia da República a [Proposta de Lei n.º 184/XII](#), dando origem à [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#)², que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP ([versão consolidada](#)), revogando um conjunto de diplomas (*cf.* n.º 1 do [artigo 42.º](#)), nomeadamente a supracitada Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro³.

No quadro das normas base definidoras do regime e âmbito do vínculo de emprego público, constam os princípios gerais relativos às remunerações ([artigos 144.º a 146.º](#)), e o regime remuneratório ([artigos 156.º a 165.º](#)).

A remuneração dos trabalhadores com vínculo de emprego público mantém como seus componentes estruturais a remuneração base, os suplementos remuneratórios e os prémios de desempenho (*cf.* [artigo 146.º](#)), persistindo o conceito de suplementos remuneratórios integrado pelos acréscimos remuneratórios devidos pelo exercício de funções em postos de trabalho que apresentam condições mais exigentes relativamente a outros postos de trabalho caracterizados por idêntico cargo ou por idênticas carreira e categoria (n.º 1 do [artigo 159.º](#)).

Reproduzindo, sem alterações, a previsão do n.º 3 do [artigo 73.º](#), da [LVRC](#), o n.º 3 do [artigo 159.º](#) da [LTFP](#) mantém a regra segundo a qual os suplementos remuneratórios são devidos quando, naquela posição, os trabalhadores sofram, no exercício das suas funções, condições de trabalho mais exigentes: a) de forma anormal e transitória, designadamente as decorrentes de prestação de trabalho suplementar, noturno, em dias de descanso semanal, complementar e feriados e fora do local normal de trabalho;

¹ [XIX Governo Constitucional](#).

² Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 37-A/2014](#), alterada pelas [Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto](#), pelo [Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro](#), e pelas [Leis n.ºs 82/2019, de 2 de setembro e 79/2019, de 2 de setembro](#).

³ Revogada a partir de 01.08.2014, com exceção das normas transitórias abrangidas pelos artigos 88.º a 115.º, na redação das [Leis 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 02 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012, de 31 de dezembro, 66-B/2012, de 31 de dezembro](#), e do [Decreto Lei 47/2013, de 5 de abril](#).

ou b) de forma permanente, designadamente as decorrentes de prestação de trabalho arriscado, penoso ou insalubre, por turnos, em zonas periféricas, com isenção de horário e de secretariado de direção.

No âmbito da LTFP, mantem-se como regra os suplementos remuneratórios que são apenas devidos enquanto perdurem as condições de trabalho que determinaram a sua atribuição e haja exercício de funções efetivo ou como tal considerado em lei (n.º 4 do [artigo 159.º](#)).

A previsão dos suplementos remuneratórios «traduz a concretização legislativa do direito fundamental à retribuição segundo a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, destinando-se justamente a remunerar o trabalhador pelas específicas condições em que o mesmo é prestado ou pelas particularidades que envolvem a sua execução

O elemento distintivo e justificativo da atribuição do acréscimo remuneratório são as particularidades funcionais de um posto de trabalho em face dos demais postos de trabalho da mesma carreira, categoria ou cargo (...). Exige-se, como tal, que o posto de trabalho envolva um sacrifício funcional diferenciado relativamente aos demais postos de trabalho de idêntica carreira, categoria ou cargo, podendo tal sacrifício assumir uma natureza excecional e temporalmente limitada (como sucede com o trabalho suplementar, noturno, em dias de descanso ou feriado ou fora do local habitual, sendo a enumeração meramente exemplificativa) ou uma natureza normal e permanente (como sucederá com o trabalho de risco, penoso ou insalubre, por turnos, de assistência a órgãos de direção, em zonas periféricas ou com isenção de horário).

Porém, os suplementos só serão devidos enquanto perdurarem as condições que reclamam maiores exigências funcionais por parte do concreto posto de trabalho exercido pelo trabalhador, cessando automaticamente o direito à sua prestação quando cessarem as condições funcionais que justificaram o seu abono»⁴.

⁴ *Cf.* Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar, Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 1º volume, Coimbra Editora, 2014.

Neste contexto, o [artigo 159.º](#) da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#), aprovada pela Lei n.º 35/2014, define o que são, a quem são devidos e quando são devidos os suplementos remuneratórios, com a seguinte **redação**:

«Artigo 159.º

Condições de atribuição dos suplementos remuneratórios

- 1 - São suplementos remuneratórios os acréscimos remuneratórios devidos pelo exercício de funções em postos de trabalho que apresentam condições mais exigentes relativamente a outros postos de trabalho caracterizados por idêntico cargo ou por idênticas carreira e categoria.
- 2 - Os suplementos remuneratórios estão referenciados ao exercício de funções nos postos de trabalho referidos na primeira parte do número anterior, sendo apenas devidos a quem os ocupe.
- 3 - São devidos suplementos remuneratórios quando trabalhadores, em postos de trabalho determinados nos termos do n.º 1, sofram, no exercício das suas funções, condições de trabalho mais exigentes:
 - a) De forma anormal e transitória, designadamente as decorrentes de prestação de trabalho suplementar, noturno, em dias de descanso semanal, complementar e feriado e fora do local normal de trabalho; ou
 - b) De forma permanente, designadamente as decorrentes de prestação de trabalho arriscado, penoso ou insalubre, por turnos, em zonas periféricas, com isenção de horário e de secretariado de direção.
- 4 - Os suplementos remuneratórios são apenas devidos enquanto perdurem as condições de trabalho que determinaram a sua atribuição e haja exercício de funções efetivo ou como tal considerado em lei.
- 5 - Os suplementos remuneratórios devem ser fixados em montantes pecuniários e só excepcionalmente podem ser fixados em percentagem da remuneração base mensal.
- 6 - Os suplementos remuneratórios são criados por lei, podendo ser regulamentados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.»

Comentado [APB1]: Para constar colocaria em letra mais pequena.

II. Enquadramento parlamentar

• **Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)**

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verifica-se que, neste momento, não se encontra em apreciação qualquer petição nem iniciativa legislativa sobre a matéria objeto das presentes iniciativas.

• **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verifica-se que, na XIII Legislatura, foram apresentados os referidos Projetos de Lei n.ºs [589/XIII/2.ª \(PCP\)](#) e [561/XIII/2.ª \(PCP\)](#), os quais foram rejeitados na generalidade na reunião plenária n.º 14, de 28 de outubro de 2017.

Foi igualmente apresentada a [Petição n.º 613/XIII/4.^a](#), da iniciativa do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas (STAL), que *Solicitam a adoção de medidas com vista à aplicação do suplemento de insalubridade, penosidade e risco*, transitou para a presente Legislatura, foi distribuída à 13.^a Comissão, e foi proposta para apreciação em Plenário.

III. Apreciação dos requisitos formais

- **Conformidade com os requisitos constitucionais, regimentais e formais**

Os Projetos de Lei n.ºs 228/XIV/1.^a e 229/XIV/1.^a são subscritos por dez Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) e no artigo 118.º e no n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei.

Trata-se de um poder dos Deputados, nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do RAR, e dos grupos parlamentares, nos termos da alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f*) do artigo 8.º do RAR.

As iniciativas encontram-se redigidas sob a forma de artigos, são precedidas de uma breve exposição de motivos e têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, embora possam ser objeto de aperfeiçoamento em caso de aprovação, dando assim cumprimento aos requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR.

De igual modo encontram-se respeitados, nos quatro projetos de lei, os limites à admissão das iniciativas, previstos no n.º 1 do artigo 120.º do RAR, já que parecem não infringir princípios constitucionais e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Refira-se que, tal como já enunciado na nota de admissibilidade, as iniciativas poderão envolver, no ano económico em curso, um aumento de despesas previstas no Orçamento do Estado, violando o disposto no n.º 2 do artigo 167.º da CRP e no n.º 2 do artigo 120.º do RAR, denominado como “lei-travão”, o que poderá ser salvaguardado, em sede de apreciação na generalidade ou especialidade, se a entrada em vigor for diferida para a data da publicação do Orçamento do Estado subsequente.

Os projetos de lei em análise deram entrada a 3 de março de 2020, foram admitidos a 5 de março e anunciados em sessão plenária no dia seguinte. Baixaram na generalidade à Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local (13.ª), por despacho do Presidente da Assembleia da República, na data em que foram anunciados.

Por se tratar de legislação de trabalho, foram colocados em apreciação pública nos termos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º, da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º e do artigo 134.º do RAR, entre as seguintes datas de 18.03.2020 a 17.04.2020 [[Separata N.º 15/XIV/1 de 18.03.2020](#)].

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#), de ora em diante designada como lei formulário, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

Os títulos das presentes iniciativas legislativas traduzem sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possam ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

As iniciativas em análise indicam que procedem à alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Seria

preferível, por motivos de segurança jurídica, que viesse a ser aprovado um único texto de alteração àquele diploma.

No n.º 1 do artigo 6.º da Lei Formulário, é estabelecido o dever de indicar, nos diplomas legais que alterem outros, o número de ordem da alteração introduzida e a identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores.

Todavia, a Lei Formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente.

Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, “Leis Gerais”, “Regimes Gerais”, “Regimes Jurídicos” ou atos legislativos de estrutura semelhante”.

Desta forma, e no respeito pelas regras de legística que têm sido seguidas nesta matéria, no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta, e sugere-se que, caso seja aprovado, em especialidade, um texto único, seja adotado o seguinte título:

“Regime de atribuição dos suplementos remuneratórios relativos a trabalho prestado em condições de risco, penosidade ou insalubridade, alterando a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas”

Caso venham a ser aprovados - ou aprovado, se em sede de especialidade se optar por um texto conjunto -, em votação final global, devem ser publicados sob a forma de lei na 1.ª série do Diário da República, conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da *lei formulário*.

Relativamente à entrada em vigor, verifica-se que a mesma está prevista de forma diferente:

- O Projeto de Lei n.º 228/XIV/1.ª (PCP), nos termos do seu artigo 4.º, prevê que a iniciativa entra em vigor 5 dias após a sua publicação da lei.
- O Projeto de Lei n.º 229/XIV/1.ª (PCP) não tem norma de entrada em vigor.

Em sede de especialidade convém ter em conta, em caso de ser aprovado um texto único, não só esta discrepância de entrada em vigor e o cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual *“Os atos legislativos (...) entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação”*, como também a questão relacionada com a “lei-travão” referida supra.

Na presente fase do processo legislativo, as iniciativas em apreço não parecem suscitar outras questões em face da lei formulário.

- **Regulamentação ou outras obrigações legais**

As presentes iniciativas não preveem a necessidade de regulamentação posterior das suas normas, nem condicionam a sua aplicação ao cumprimento de qualquer obrigação legal.

IV. Análise de direito comparado

- **Enquadramento no plano da União Europeia**

O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) estabelece, no seu artigo 153.º, que *a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros (...) na melhoria, principalmente, do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e segurança dos trabalhadores.*

A União adota assim prescrições mínimas a nível da UE, que não obstam a que os Estados-Membros que o desejem estabeleçam um nível de proteção mais elevado. O Tratado determina que as diretivas adotadas tendo em vista a introdução dessas prescrições mínimas devem evitar impor disciplinas administrativas, financeiras e jurídicas tais que sejam contrárias à criação e desenvolvimento de pequenas e médias empresas.

No âmbito da proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, e em matéria de medidas preventivas, destaca-se a adoção da [Diretiva 89/391/CEE](#) relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho⁵.

Esta Diretiva-Quadro influenciou a criação de outros atos legislativos, que visavam a saúde e proteção dos trabalhadores, nomeadamente no que se refere às prescrições mínimas de segurança e de saúde para os locais de trabalho, prescrições mínimas para a sinalização de segurança e/ou de saúde no trabalho, segurança e saúde na utilização de equipamento de trabalho, movimentação manual de cargas que comportem riscos, prescrições mínimas de segurança e de saúde a aplicar nos estaleiros temporários ou móveis, prescrições mínimas destinadas a melhorar a proteção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores das indústrias extrativas por perfuração, a céu aberto ou subterrâneas, segurança e de saúde no trabalho a bordo dos navios de pesca, proteção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos

⁵ Modificada por:

[Regulamento \(CE\) n.º 1882/2003](#) do Parlamento Europeu e do Conselho de 29 de Setembro de 2003 que adapta à Decisão 1999/468/CE do Conselho, as disposições relativas aos comités que assistem a Comissão no exercício das suas competências de execução previstas em actos sujeitos ao artigo 251.º do Tratado;

[Diretiva 2007/30/CE](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2007, que altera a Directiva 89/391/CEE do Conselho, as suas directivas especiais e as Directivas 83/477/CEE, 91/383/CEE, 92/29/CEE e 94/33/CE do Conselho, tendo em vista a simplificação e a racionalização dos relatórios relativos à aplicação prática;

[Regulamento \(CE\) n.º 1137/2008](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro de 2008, que adapta à Decisão 1999/468/CE do Conselho certos actos sujeitos ao procedimento previsto no artigo 251.º do Tratado, no que se refere ao procedimento de regulamentação com controlo.



NOTA TÉCNICA

ou mutagénicos durante o trabalho, segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes químicos no trabalho ou agentes biológicos⁶.

Importa ainda referir Diretivas que fixam normas de segurança base que procuram proteger os trabalhadores contra perigos no trabalho como a exposição a radiações ionizantes, atmosferas explosivas, vibrações, ruído, campos eletromagnéticos e radiação ótica artificial⁷.

Constituiu também a Diretiva 89/391/CEE a base para instituir a [Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho \(EU-OSHA\)](#). A EU-OSHA desenvolveu nesta sede a plataforma *web* do [instrumento interativo em linha de avaliação de risco \(OIRA\)](#), que contém ferramentas de avaliação setorial de utilização fácil pelas PME, e a [ferramenta eletrónica para as substâncias perigosas](#), que presta às empresas aconselhamento específico sobre substâncias e produtos químicos perigosos e sobre as modalidades de aplicação das boas práticas e das medidas de proteção. A Agência leva a cabo em cada ano, sob o lema «Locais de Trabalho Saudáveis», campanhas de sensibilização sobre vários temas de saúde e segurança, a última das quais foi a campanha «Locais de Trabalho Saudáveis: Gerir as Substâncias Perigosas». Em 2015 concluiu uma [revisão das iniciativas de avaliação comparativa em matéria de saúde e de segurança no trabalho](#).

O [Quadro Estratégico](#) atual para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020, que foi aprovado pelo Conselho em março de 2015, visa melhorar e simplificar as normas existentes, a fim de reforçar a prevenção das doenças relacionadas com o trabalho, incluindo novos riscos, e ter em conta o envelhecimento da mão-de-obra. É dada especial atenção às necessidades das microempresas e das pequenas empresas. O mesmo foi transmitido aos Parlamentos nacionais pela Comunicação da Comissão

⁶ [Diretiva 89/654/CEE, Diretiva 92/58/CEE, Diretiva 89/655/CEE, Diretiva 90/269/CEE, Diretiva 92/57/CEE, Diretiva 92/91/CEE, Diretiva 92/104/CEE, Diretiva 93/103/CE, Diretiva 2004/37/CE, Diretiva 98/24/CE, Diretiva 2000/54/CE.](#)

⁷ [Diretiva 2013/59/Euratom, Diretiva 99/92/CE, Diretiva 2002/44/CE, Diretiva 2003/10/CE, Diretiva 2004/40/CE, Diretiva 2006/25/CE](#)



NOTA TÉCNICA

relativa a um quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020 ([COM\(2014\)332](#))⁸.

Destaca-se ainda nesta sede o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), proclamado em 2017, com o intuito de garantir aos cidadãos novos e efetivos direitos em três categorias chave: igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, condições de trabalho justas e proteção social e inclusão.

Dos seus [20 princípios](#), os que se referem a condições de trabalho justas englobam um emprego seguro e adaptável, bem como um ambiente de trabalho são, seguro e bem adaptado e proteção de dados, referindo que *os trabalhadores têm direito a um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades profissionais, que lhes permita prolongar a sua participação no mercado de trabalho.*

Também em 2017, a Comissão Europeia lançou uma [Comunicação](#) sobre *Condições de trabalho mais seguras e mais saudáveis para todos - Modernização da política e da legislação da UE em matéria de saúde e segurança no trabalho*, que identifica os três principais campos de ação nesta matéria: luta contra o cancro profissional através de propostas legislativas acompanhadas pelo aumento de orientação e sensibilização para o tema; ajuda às empresas, especialmente PME, no cumprimento das regras de segurança e saúde no trabalho; cooperar com os Estados-Membros e parceiros sociais para eliminar ou atualizar regras e reorientar esforços para garantir uma melhor e mais ampla proteção.

- **Enquadramento internacional**

- Países europeus**

A legislação comparada é apresentada para os seguintes Estados-Membros da União Europeia: Espanha e França.

⁸ Iniciativa escrutinada pela Assembleia da República, objeto de [Relatório da Comissão de Saúde](#) e de [Relatório da Comissão de Segurança Social e Trabalho](#) e de [Parecer da Comissão de Assuntos Europeus](#).

ESPAÑA

É o [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre](#)⁹, que aprova o texto do Estatuto Básico do Empregado Público, o diploma que estabelece os princípios gerais aplicáveis às relações de emprego público, aplicando-se este aos funcionários (artigo 3.º):

- Na administração geral do Estado;
- Nas administrações das comunidades autónomas e das cidades de Ceuta e Melilla;
- Nas administrações das entidades locais;
- Nos organismos, agências e demais entidades de direito público com personalidade jurídica própria, vinculadas ou dependentes de qualquer das Administrações Públicas;
- Nas universidades públicas.

Excluem-se do âmbito de aplicação deste diploma (artigo 4.º):

- Os funcionários parlamentares das Cortes Gerais e das Assembleias Legislativas das Comunidades Autónomas e dos demais órgãos constitucionais do Estado e dos órgãos estatutários das comunidades autónomas;
- Juizes, magistrados, fiscais e demais funcionários ao serviço da Administração da Justiça;
- Pessoal militar das Forças Armadas;
- Pessoal das forças e corpos de segurança;
- Funcionários retribuídos por tarifas (notários e conservadores);
- Funcionários do Centro Nacional de Inteligência;
- Funcionários do Banco de Espanha e do *Fondo de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito*.
- Funcionários da *Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos* (que o presente estatuto apenas se aplica subsidiariamente).

⁹ Texto consolidado retirado da base de dados oficial espanhola www.boe.es.



NOTA TÉCNICA

O regime remuneratório dos funcionários públicos consta dos [artigos 21.º a 30.º](#) do Estatuto Básico do Empregado Público e é composto por duas partes: retribuições básicas e retribuições complementares.

As retribuições básicas são aquelas que retribuem o funcionário de acordo com a sua classificação profissional, enquanto que as retribuições complementares são as que retribuem o funcionário com base nas características do seu posto de trabalho, carreira profissional, desempenho, resultados alcançados e condições em que o trabalho é executado.

São critérios para a fixação das retribuições complementares, entre outros, as horas extraordinárias, a especial dificuldade técnica, o grau de responsabilidade ou as condições em que o trabalho é prestado.

Já no âmbito da administração local, prevê o [artigo 93.º](#) da [Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local](#), que quer na estrutura quer na quantia a retribuição dos funcionários das administrações locais são idênticas às estabelecidas para toda a função pública.

No desenvolvimento deste regime, foi aprovado do [Real Decreto 861/1986, de 25 de abril](#), por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, que prevê igualmente a existência da retribuição base e da remuneração complementar. É determinado pelo [artigo 4.º](#) que o complemento específico é atribuído aos trabalhadores que desempenhem certas funções em condições particulares de especial dificuldade técnica, dedicação, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade. Já a alínea a) do n.º 2 do [artigo 7.º](#) determina que este complemento não pode ser superior a 75% da remuneração básica¹⁰.

FRANÇA

A [Loi n.º 84-16 du janvier 1984](#), consagra o estatuto da função pública do Estado, a [Loi n.º 84-53 du 26 janvier 1984](#) e a [Loi n.º 86-33 du 9 janvier 1986](#), respetivamente, o estatuto da função pública territorial (autarquias locais) e o estatuto da função pública

¹⁰ Consultar [aqui](#) as prestações que estão incluídas na remuneração básica.

hospitalar. Estes diplomas preveem as diversas situações de mobilidade nos diversos regimes de função pública.

Nas folhas de vencimento, [constam vários elementos](#) como o nome e morada do funcionário, bem como a referência ao serviço no qual aquele exerce funções, salário bruto e subsídios e suplementos remuneratórios, entre outros.

A remuneração suplementar considera-se parte do salário, conforme previsto no [R3232-1](#) do [Code du travail](#).

O [Décret n°67-624 du 23 juillet 1967](#) fixant les modalités d'attribution et les taux des indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants. Prevê a existência de subsídios a serem pagos aos funcionários públicos quando estes realizem tarefas perigosas. Por exemplo, trabalhos que apresentem riscos de lesão corporal ou orgânica, trabalhos que apresentem riscos de intoxicação ou contaminação ou trabalhos que, pela sua natureza, são inconvenientes ou sujos.

Quer o [portal da Função Pública](#) quer o portal [Service Public](#) possuem páginas especificamente dedicadas à matéria das compensações e abonos devidos aos funcionários públicos.

V. Consultas e contributos

- **Consultas obrigatórias**

Como referido em III, por estar em causa legislação laboral, em conformidade designadamente com o disposto no artigo 134.º do RAR, os Projetos de Lei n.ºs 228/XIV/1.ª e 229/XIV/1.ª (PCP) foram publicados na [Separata n.º 15/XIV do DAR, de 18 de março de 2020](#) e submetidos a apreciação pública pelo prazo de 30 dias, de 18 de março a 17 de abril de 2020.

No momento da elaboração da presente Nota Técnica ainda não foram recebidos quaisquer contributos.



VI. Avaliação prévia de impacto

- **Avaliação sobre impacto de género**

Foi feito o preenchimento, pelo proponente, da ficha de avaliação prévia de impacto de género das presentes iniciativas, em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro.

Linguagem não discriminatória

Na elaboração dos atos normativos a especificação de género deve ser minimizada recorrendo-se, sempre que possível, a uma linguagem neutra ou inclusiva, mas sem colocar em causa a clareza do discurso.

Sem prejuízo de uma análise mais detalhada, na apreciação na especialidade ou na redação final, nesta fase do processo legislativo a redação dos projetos de lei não suscita qualquer questão relacionada com a linguagem discriminatória em relação ao género.