06/08/25

# *PARECER RELATIVAMENTE AOS PROJETOS DE LEI nº 9, 10, 11, 12, 29, 30 e 42/XVII/1ª*

Exma. Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão,

A Comissão de Trabalhadores da Unidade Local de Saúde de Loures-Odivelas (CT ULSLOD), representante de 2408 trabalhadores de diversas classes profissionais — médicos, enfermeiros, assistentes técnicos, técnicos auxiliares de saúde, técnicos superiores, técnicos superiores de saúde, técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, assistentes operacionais e farmacêuticos — vem, por este meio, emitir parecer relativamente à separata supracitada, que contempla iniciativas legislativas apresentadas pelos deputados do Partido Comunista Português, Partido Livre e Bloco de Esquerda.

Tendo como missão representar todos os trabalhadores da ULSLOD, promover o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, esta Comissão de trabalhadores apresenta as seguintes considerações, fruto de uma análise crítica e reflexiva.

**Relativamente ao Projeto de Lei n.º9/ XVII/1.ª Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal do trabalhador para todos os trabalhadores (alteração à lei nº.7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o código do trabalho)**

Este projeto de lei representa, no entendimento desta Comissão, um passo decisivo na promoção de um modelo de trabalho mais justo, digno e sustentável. A sua implementação está alinhada com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que visa o crescimento económico inclusivo, trabalho pleno e produtivo, e condições laborais dignas para todos. Reduzir a carga horária laboral, quando acompanhada de políticas que garantam a manutenção da remuneração e da produtividade, contribui para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, reduzir o stress ocupacional e promover o equilíbrio entre vida profissional e pessoal — elementos centrais para o conceito de trabalho decente.

Além disso, essa medida pode estimular a inovação organizacional, a redistribuição do emprego e a valorização do tempo livre como componente do bem-estar social, alinhando-se com a dimensão inclusiva e sustentável do crescimento económico preconizado pelo ODS 8. Em setores como a saúde, onde o desgaste físico e emocional é elevado, a redução do tempo de trabalho pode também aumentar a fidelização de profissionais, melhorar a qualidade dos serviços prestados e fortalecer a resiliência das equipas — reforçando o compromisso com ambientes laborais mais saudáveis e produtivos. Com menos horas de trabalho, os trabalhadores têm maior oportunidade de dedicar tempo à família, participar em atividades sociais, praticar exercício físico e cuidar da sua saúde emocional. Este equilíbrio entre vida profissional e pessoal contribui para uma maior satisfação com a vida, fortalece os laços afetivos e reduz o risco de isolamento social. Além disso, ambientes laborais que respeitam os limites físicos e psicológicos dos seus trabalhadores tendem a ser mais produtivos, criativos e resilientes, promovendo uma cultura organizacional saudável e sustentável.

A experiência internacional reforça esta visão: países já adotam jornadas mais curtas com elevados níveis de produtividade.

A Comissão considera que esta medida representa não apenas um avanço nas condições laborais, mas também um investimento no bem-estar, na produtividade e na justiça social. A sua aplicação transversal — abrangendo trabalhadores do setor público e privado — contribuirá para a harmonização das condições laborais e para a valorização do trabalho em Portugal.

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

A CTULSLOD vem, por este meio, manifestar o seu posicionamento favorável relativamente ao Projeto de Lei n.º 10/XVII/1.ª, que visa a reposição do princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, através da alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Tendo elementos desta Comissão vivenciado diretamente a transição de modelos contratuais de Parcerias Público-Privadas (PPP) para modelos de gestão pública, reconhecemos a relevância e urgência de medidas legislativas que reforcem a proteção dos direitos laborais dos trabalhadores afetos a tais regimes. A reposição plena do princípio em causa revela-se particularmente pertinente num contexto em que as políticas públicas continuam a contemplar projetos sob o modelo PPP, frequentemente marcados por fragmentação contratual e ausência de vínculo direto entre os trabalhadores e o parceiro público.

A autonomia das entidades privadas envolvidas nas PPP, aliada à exclusão dos trabalhadores dos processos de decisão e negociação, tem dificultado a aplicação de condições laborais mais favoráveis, criando um vazio de responsabilidade que compromete a justiça e equidade nas relações laborais. A consagração legal do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador constitui, assim, um instrumento essencial para corrigir assimetrias e garantir que os direitos laborais não sejam subordinados à lógica contratual das parcerias.

Reforçamos, por isso, a necessidade de salvaguardar este princípio como eixo estruturante do Direito do Trabalho, assegurando que qualquer norma legal ou contratual apenas possa ser afastada por disposições que estabeleçam condições mais vantajosas para os trabalhadores, conforme previsto na proposta legislativa.

A Comissão de Trabalhadores manifesta, assim, o seu apoio à iniciativa legislativa em apreço, apelando à sua aprovação e implementação célere, como forma de garantir maior justiça social e proteção efetiva dos direitos laborais em todos os modelos de gestão pública e contratual.

**Relativamente ao Projeto de Lei N.º 11/XVII/1.ª – Revoga o regime de caducidade da contratação coletiva**

A introdução de medidas que impeçam a caducidade dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho representa um passo fundamental na defesa dos direitos laborais e na valorização do papel dos trabalhadores na construção de relações laborais justas e equilibradas.

A impossibilidade de as convenções coletivas caducarem sem que uma nova seja negociada e acordada, garante-se a continuidade de direitos, assegura-se previsibilidade nas relações de trabalho e promove-se um verdadeiro diálogo social. Esta medida reforça o papel da negociação coletiva como instrumento de progresso e justiça social, reconhecendo a sua importância não apenas na regulação das condições laborais, mas também na construção de uma sociedade mais coesa e democrática.

Por isso, a Comissão de Trabalhadores da ULSLOD defende a revogação do regime de caducidade, devolvendo dignidade à contratação coletiva e protegendo efetivamente os trabalhadores contra práticas desleais e regressivas. A valorização do trabalho começa por respeitar quem trabalha.

**Relativamente ao Projeto n.º 12/XVII/1.ª – Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho nocturno e por turnos**

A Comissão de Trabalhadores da ULSLOD, enquanto representante dos profissionais da área da saúde, para os quais o trabalho por turnos e o trabalho noturno são uma constante, considera imprescindível a criação de um enquadramento legal que reforce substancialmente a proteção social dos trabalhadores sujeitos a estes regimes laborais.

A experiência acumulada permite constatar os efeitos negativos diretos que estas modalidades têm na saúde e bem-estar dos profissionais: perturbação do ritmo circadiano e do biorritmo, comprometimento da saúde física e mental, impacto profundo na vida familiar e social, elevação das taxas de absentismo e maior suscetibilidade ao erro. Em última instância, contribui para o afastamento progressivo da profissão.

Num cenário particularmente desafiante para o setor da saúde, torna-se urgente implementar medidas legislativas robustas que atraiam, valorizem e motivem estes profissionais, cuja missão é cuidar da vida humana. A criação de incentivos justos e mecanismos de proteção eficazes para o trabalho em horários desfasados do padrão social é essencial para garantir que os serviços de saúde funcionem com qualidade e segurança. Deixa a CT sugestões:

Artigo 58.º

A proposta reforça o direito da trabalhadora de dispor de dispensa numa fase em que os filhos exigem cuidados constantes. A presença efetiva da figura parental fortalece os vínculos familiares e contribui para o estabelecimento de relações mais saudáveis. Consideramos a redação adequada.

Artigo 74.º

A Comissão entende pertinente a introdução do direito à dispensa do trabalho noturno e por turnos para trabalhadores menores de idade. Nesta fase de desenvolvimento físico, psicológico e social, a medida reforça a proteção indispensável a este grupo etário.

Artigo 220.º

As alterações sugeridas apresentam dificuldades de operacionalização. A limitação do período diário a seis horas suscita dúvidas quanto à compatibilidade com as trinta e cinco horas semanais previstas por lei. O eventual aumento do número de dias de trabalho por mês pode prejudicar o descanso, a logística pessoal e a organização familiar e social. Ademais, a substituição do período de "sete dias" por "seis dias", associada à definição de "quatro semanas", carece de terminologia uniforme, o que poderá gerar interpretações divergentes e problemas na aplicação prática dos horários.

Assim, a CT ULSLOD reconhece o caráter positivo do projeto legislativo, que visa reforçar os direitos dos trabalhadores em regime de trabalho noturno e por turnos. Apresenta, porém, as observações acima referidas ao artigos 220.º, e emite parecer favorável às demais alterações propostas.

**Relativamente ao Projeto Lei N.º 29/XVII/1.ª - Redução do Horário de trabalho para as 7 horas diárias e 35 horas semanais**

A CT ULSLOD vem por este meio manifestar parecer favorável à proposta de alteração ao artigo 203.º do Código do Trabalho, que visa reduzir o limite máximo do período

normal de trabalho semanal de quarenta para trinta e cinco horas, sem redução da retribuição**.**

Esta proposta representa um avanço importante nas relações laborais, promovendo a aproximação entre os regimes laborais do setor público e privado, contribuindo para uma sociedade mais equitativa.

Resalva, a necessidade de existir uma redução para trinta e cinco horas semanais seja efetiva e não meramente simbólica, evitando-se abusos com recurso a regimes de compensação e extensão horária.

**Relativamente ao Projeto de lei N.º 30/XVII/1.ª – Aumenta o período de férias para 25 dias úteis**

As férias dos trabalhaodres são essenciais para permitir pausa das obrigações do trabalho, melhorando o estado de saúde.

A implementação de 25 dias úteis de férias permitiria melhor conciliação entre a vida profissional e pessoal. Ao mesmo tempo facilita a participação em atividades sociais e culturais, promovendo inclusão. Outra vantagem inegável é a valorização do descanso enquanto pilar de saúde física e mental que tanto é necessário reconhecer aos trabalhadores em contextos exigentes, como é o caso da nossa instituição.

As férias apresentam resultados positivos na produtividade do trabalhador e reduz o risco de ausência por doença.

A CT ULSLOD manifesta parecer favorável à proposta de alargamento dos dias de férias anuais para 25 dias úteis, reconhecendo o seu contributo para a valorização dos trabalhadores e para o reforço do equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

**Relativamente ao Projeto de lei N.º 42/XVII/1.ª – Consagra o direito ao pagamento do subsídio de refeição no código do trabalho**

Considera esta Comissão que o direito ao subsídio de refeição deverá ser consagrado um direito geral atribuído, por regulamentação legislativa, a todos os trabalhadores, independentemente da natureza da entidade empregadora, cujo valor mínimo é atualmente fixado por portaria governamental. Desta forma, considera-se que a

redação proposta para o Artigo 262º-A é promotora de igualdade, salvaguardando o príncipio da justiça entre os trabalhadores, sem retirar protagonismo à negociação coletiva. No entanto, sugere-se a reflexão sobre a adição de um 5º ponto – em que os trabalhadores que prestem trabalho extraordinário, de pelo menos cinco horas, por necessidade do serviço, num dia de folga ou descanso, devessem ser ressarcidos, além do valor adstrito às horas extraordinárias, do valor correspondente ao subsídio de refeição.