



ORÇAMENTO DO ESTADO PARA 2022

*9 propostas do
Bloco de Esquerda
apresentadas
ao Governo*

Após as eleições de 2019, o PS rejeitou um acordo para a legislatura, que incluísse medidas orçamentais e outras. As duas razões então invocadas foram:

- i. que preferia negociações ocasionais
- ii. que rejeitava reconsiderar a legislação laboral.

A vida provou que a primeira escolha precipita tensões políticas, mas a hoje consensual mudança de atitude sobre a segunda opção também demonstra que é essencial avaliar questões estruturantes da política de rendimentos e das relações laborais. Um acordo orçamental deve incluir metas para as políticas fundamentais a desenvolver durante o ano da sua vigência.

As nove propostas que são formuladas de seguida foram apresentadas pelo Bloco de Esquerda ao governo nos últimos meses e, aliás, desenvolvem sugestões anteriores que são públicas. Formalizamo-las sob a forma de redação de norma legal, a pedido do governo e em prol de um avanço na negociação em curso, tanto mais que até hoje não nos foram apresentadas contra-propostas (com duas únicas exceções que reforçaram o impasse negocial: a regra que mantém a caducidade dos contratos de trabalho e outra que limita a dedicação plena dos profissionais de saúde no SNS a um universo reduzido).

Registamos igualmente que há outras matérias orçamentais que exigem o estudo de alternativas, desde a política fiscal, de salários diretos e indiretos (transportes e acesso a bens públicos, como a cultura) ou de energia e transição climática. O Bloco de Esquerda apresentará propostas nessas áreas, incluindo para a redução da despesa fiscal.

Finalmente, sublinhamos que o Estado português é soberano para tomar decisões em qualquer das matérias tratadas nas presentes propostas e que nenhuma delas está submetida a qualquer forma de tutela externa.



SERVIÇO NACIONAL DE SAÚDE

ARTIGO XXX

CONTRATAÇÃO, DEDICAÇÃO PLENA E RESPETIVOS INCENTIVOS

1. O órgão máximo de gestão dos serviços e estabelecimentos de saúde integrados no SNS, independentemente da respetiva natureza jurídica, têm competência e autonomia para a celebração de contratos de trabalho, seja para efeitos de substituição de trabalhadores ausentes temporariamente ou reformados, seja para reforço dos seus mapas de pessoal.
2. Para concretização do número anterior, é da competência do órgão máximo de gestão dos serviços e estabelecimento de saúde do SNS a celebração de:
 - a) contratos a termo resolutivo certo ou incerto quando se trate de substituições por ausências temporárias de trabalho ou de necessidade temporária por parte da instituição;
 - b) contratos de trabalho por tempo indeterminado sempre que seja necessário substituir um trabalhador aposentado ou que tenha renunciado ao seu contrato ou sempre que seja necessário aumentar o número de trabalhadores da instituição.
3. A autonomia para contratação prevista no presente artigo abrange todos os grupos profissionais que compõem a força de trabalho do Serviço Nacional de Saúde, incluindo médicos.
4. São ainda convertidos, sempre que a instituição do SNS manifeste essa necessidade, em contratos por tempo indeterminados os contratos a termo resolutivo certo ou incerto ativos, nomeadamente, ainda que não exclusivamente, os celebrados ao abrigo do regime excepcional de recrutamento de trabalhadores devido à Covid-19.
5. Em cumprimento do estabelecido na Lei de Bases da Saúde, em concreto no número 5 da Base 22 e no número 3 da Base 29, é criado um regime de dedicação plena no Serviço Nacional de Saúde, a implementar de forma progressiva e com definição de incentivos.
6. O regime referido no número anterior prevê as modalidades de dedicação plena obrigatória e facultativa.
7. A dedicação plena é obrigatória no exercício de cargos de direção de departamentos e de serviços de natureza assistencial, assim como de coordenação de unidades funcionais de cuidados de saúde primários.



8. A dedicação plena é facultativa, mediante adesão individual, no caso dos trabalhadores médicos e de outros grupos profissionais que integram o Serviço Nacional de Saúde.
9. O regime de dedicação plena é incompatível com o desempenho de funções em instituições de saúde dos setores privado e social, sejam de trabalho subordinado ou de prestação de serviços.
10. Os trabalhadores em regime de dedicação plena devem apresentar no serviço ou estabelecimento onde exercem funções uma declaração de renúncia ao exercício de atividades incompatíveis e, terminando essa renúncia, uma declaração correspondente.
11. Aos trabalhadores em dedicação plena são concedidos incentivos pela adesão a este regime.
12. São incentivos à adesão ao regime de dedicação plena, os seguintes:
- a) Majoração remuneratória em 40%;
 - b) Redução de uma hora em cada ano no horário de trabalho semanal, até um máximo de 5 horas de redução de horário, sem perda de direitos ou regalias, a requerimento dos trabalhadores com idade superior a 55 anos com horário de 35 ou mais horas semanais e que estejam em regime de dedicação exclusiva há, pelo menos, cinco anos.
13. O Governo acordará com as estruturas representativas dos trabalhadores, até 90 dias após a publicação do Orçamento do Estado para 2022, a revisão de carreiras para incorporação nas mesmas do regime de dedicação plena e dos incentivos constantes do número anterior, sem prejuízo de outros que resultem de acordo.
14. Se o prazo estabelecido no número anterior não for cumprido, as medidas constantes do número 8 entram em vigor, sendo incorporadas nas respetivas carreiras quando concluído o processo negocial.
15. As verbas a transferir em 2022 para as instituições do SNS devem contemplar o regime de autonomia de contratação previsto no presente artigo, nomeadamente a conversão de contratos prevista no número anterior, assim como a possibilidade de aumento do mapa de pessoal e a implementação do regime de dedicação plena.



ARTIGO XXX

CRIAÇÃO DA CARREIRA DE TÉCNICO AUXILIAR DE SAÚDE

1. Em cumprimento do estabelecido no número 1 da Base 28 e no número 1 da Base 29 da Lei de Bases da Saúde é criada a carreira especial de técnico auxiliar de saúde.
2. Até 90 dias após a publicação do Orçamento do Estado para 2022 é negociada e acordada com as estruturas representativas destes trabalhadores a estrutura da carreira de técnico auxiliar de saúde, em concreto, número de categorias, posições e índices remuneratórios, assim como nível de qualificação, condições de acesso e recrutamento para preenchimento das categorias que venham a ser acordadas.
3. Sem prejuízo do número anterior, para a carreira de técnico auxiliar de saúde transitam os trabalhadores atualmente inseridos na carreira de assistente operacional que se encontrem a trabalhar nas instituições que integram o Serviço Nacional de Saúde ou em serviços e organismos de administração direta ou indireta do Ministério da Saúde e cujas funções estejam incluídas no seguinte conteúdo funcional:
 - a) Auxiliar na prestação de cuidados aos utentes;
 - b) Ajudar o utente nas necessidades de eliminação e nos cuidados de higiene e conforto de acordo com orientações de profissional de saúde com formação superior;
 - c) Auxiliar o enfermeiro na prestação de cuidados de eliminação, nos cuidados de higiene e conforto ao utente e na realização de tratamentos a feridas e úlceras;
 - d) Auxiliar o enfermeiro na prestação de cuidados ao utente que vai fazer, ou fez, uma intervenção cirúrgica;
 - e) Auxiliar nas tarefas de alimentação e hidratação do utente, nomeadamente na preparação de refeições ligeiras ou suplementos alimentares e no acompanhamento durante as refeições;
 - f) Executar tarefas que exijam uma intervenção imediata e simultânea ao alerta de outro profissional de saúde;
 - g) Auxiliar na transferência, posicionamento e transporte do utente, que necessita de ajuda total ou parcial, de acordo com orientações de profissional médico ou enfermeiro;
 - h) Auxiliar nos cuidados post-mortem;



- i) Assegurar a limpeza, higienização e transporte de roupas, espaços, materiais e equipamentos;
- j) Assegurar a recolha, transporte, triagem e acondicionamento de roupa da unidade do utente, de acordo com normas e/ou procedimentos definidos;
- k) Efetuar a limpeza e higienização das instalações/ superfícies da unidade do utente, e de outros espaços específicos, de acordo com normas e/ou procedimentos definidos;
- l) Efetuar a lavagem e desinfeção de material hoteleiro, material clínico e material de apoio clínico em local próprio, de acordo com normas e/ou procedimentos definidos;
- m) Assegurar o armazenamento e conservação adequada de material hoteleiro, material de apoio clínico e clínico de acordo com normas e/ou procedimentos definidos;
- n) Efetuar a lavagem (manual e mecânica) e desinfeção química, em local apropriado, de equipamentos do serviço, de acordo com normas e/ou procedimentos definidos;
- o) Recolher, lavar e acondicionar os materiais e equipamentos utilizados na lavagem e desinfeção, de acordo com normas e/ou procedimentos definidos, para posterior recolha de serviço interna ou externa;
- p) Assegurar a recolha, triagem, transporte e acondicionamento de resíduos hospitalares, garantindo o manuseamento e transporte adequado dos mesmos de acordo com procedimentos definidos;
- q) Assegurar atividades de apoio ao funcionamento das diferentes unidades e serviços de saúde;
- r) Efetuar a manutenção preventiva e reposição de material e equipamentos;
- s) Efetuar o transporte de informação entre as diferentes unidades e serviços de prestação de cuidados de saúde;
- t) Encaminhar os contatos telefónicos de acordo com normas e/ ou procedimentos definidos;
- u) Encaminhar o utente, familiar e/ou cuidador, de acordo com normas e/ ou procedimentos definidos;
- v) Auxiliar o profissional de saúde na recolha de amostras biológicas e transporte para o serviço adequado, de acordo com normas e/ou procedimentos definidos.

4. Ainda para efeitos de transição para a nova carreira de técnico auxiliar de saúde relevam, para efeitos de alteração de posição remuneratória, o tempo de serviço e os pontos obtidos no âmbito do processo da avaliação do desempenho na anterior carreira de assistente operacional.



SEGURANÇA SOCIAL

ARTIGO XXX

REVOGAÇÃO DO FATOR DE SUSTENTABILIDADE E RECÁLCULO DE PENSÕES PARA ELIMINAR OS CORTES EM PENSÕES DE BENEFICIÁRIOS COM LONGAS CARREIRAS CONTRIBUTIVAS E PROFISSÕES DE DESGASTE RÁPIDO

- 1) Os pensionistas que, no momento em que requereram a sua pensão de velhice, tinham pelo menos 40 anos de carreira contributiva com registo de remunerações relevantes para cálculo da pensão, têm direito ao recálculo da mesma no sentido da não-aplicação do fator de sustentabilidade.
- 2) Os pensionistas que tenham requerido a sua pensão entre 1 de janeiro de 2014 e 1 de janeiro de 2019 ao abrigo dos regimes de antecipação da idade de acesso à pensão de velhice por motivo da natureza especialmente penosa ou desgastante da atividade profissional exercida, previstos no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 70/2020, de 16 de setembro, têm direito ao recálculo da mesma no sentido da não-aplicação do fator de sustentabilidade.
- 3) Os pensionistas que tenham requerido a sua pensão em data anterior a 1 de outubro de 2017 e que, à data do início da pensão, tinham idade igual ou superior a 60 anos e, pelo menos, 48 anos civis com registo de remunerações relevantes para o cálculo da pensão, têm direito ao recálculo da mesma no sentido da não-aplicação do fator de sustentabilidade e do fator de redução.
- 4) Os pensionistas que tenham requerido a sua pensão em data anterior a 1 de outubro de 2018 e que, à data do início da sua pensão, tinham idade igual ou superior a 60 anos e, pelo menos, 46 anos civis com registo de remunerações relevantes para o cálculo da pensão e que tenham iniciado a sua carreira contributiva no regime geral de segurança social ou no regime de proteção social convergente com 16 anos de idade ou em idade inferior, têm direito ao recálculo da mesma no sentido da não-aplicação do fator de sustentabilidade e do fator de redução.
- 5) O recálculo da pensão previsto nos números anteriores é efetuado mediante requerimento próprio.
- 6) O montante resultante do recálculo das pensões é aplicável às pensões pagas após 1 de janeiro de 2021.
- 7) É revogado o artigo 64.º da Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro, alterada pela Lei n.º 83-A/2013, de 30 de dezembro que aprova as bases gerais do sistema de segurança social.



8) É revogado o artigo 35.º do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, alterado pela Lei n.º 64-A/2008 de 31 de dezembro e pelos Decretos-Leis n.ºs 167-E/2013, de 31 de dezembro, 8/2015 de 14 de janeiro, 10/2016 de 8 de março, 126-B/2017, de 6 de outubro, 33/2018, de 15 de maio, 73/2018, de 17 de setembro, 119/2018, de 27 de dezembro e 79/2019, de 14 de junho.

ARTIGO XXX

VALORIZAÇÃO DA IDADE PESSOAL DE REFORMA

1) No primeiro trimestre de 2022, o Governo procede às alterações necessárias do Decreto-Lei n.º 187/2007, com as sucessivas alterações, garantindo que a idade pessoal de acesso à pensão de velhice, prevista no art.º 20º do Decreto Lei n.º 187/2007, é a que resulta da redução, por relação à idade normal de acesso à pensão em vigor, de

- a) um ano por cada ano civil que exceda os 40 anos de carreira contributiva com registo de remunerações relevantes para cálculo da pensão
- b) seis meses por cada ano de trabalho por turnos
- c) um ano por cada dois anos de trabalho efetivo, ininterrupta ou interpoladamente, com 60% a 79% de incapacidade;
- d) um ano por cada ano de trabalho efetivo com 80% a 89% de incapacidade;
- e) um ano por cada seis meses de trabalho efetivo, ininterrupta ou interpoladamente, com 90% ou mais de incapacidade.



CÓDIGO DO TRABALHO

(Revogação das medidas da troika que permanecem na legislação laboral;
sem impacto orçamental e concretizável em lei autónoma do OE)

ARTIGO XXX

REPOSIÇÃO DOS 30 DIAS DE RETRIBUIÇÃO BASE E DIUTURNIDADES, PARA EFEITOS DE CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO POR CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO QUE NÃO RESULTE DE DESPEDIMENTO ILÍCITO.

O artigo 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.º 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, e 18/2021, de 8 de abril, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 366.º

(...)

1. Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.
2. Em caso de fração de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.
3. A compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.
4. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.»

ARTIGO XXX

REPÕE O DIREITO A 25 DIAS ÚTEIS DE FÉRIAS

O artigo 238.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.º 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro e 18/2021, de 8 de abril, 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 - [...].
- 6 - [...].»

ARTIGO XXX

REPÕE O DIREITO AO DESCANSO COMPENSATÓRIO POR TRABALHO SUPLEMENTAR E OS VALORES DA COMPENSAÇÃO PELA PRESTAÇÃO DE TRABALHO SUPLEMENTAR

Os artigos 229.º, 230.º e 268.º do Código do Trabalho, na versão dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.º 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, e 18/2021, de 08 de abril, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 229.º

(...)

1. O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3.
2. O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.
3. (...).
4. (...).
5. (...).
6. O disposto nos n.ºs 1 e 2 pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que estabeleça a compensação de trabalho suplementar mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.
7. (...).



Artigo 230.º

(...)

1. (...).
2. O descanso compensatório de trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado, com exceção do referido no n.º 3 do artigo anterior, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com acréscimo não inferior a 100 %, mediante acordo entre empregador e trabalhador.
3. Em microempresa ou pequena empresa, por motivo atendível relacionado com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, com ressalva do disposto no n.º 3 do mesmo artigo, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo não inferior a 100 %.
4. (...).
5. (...).

Artigo 268.º

(...)

1. (...):

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2. (...).

3. O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho nos termos do n.º 6 do artigo 229.º

4. (...).»

ARTIGO XXX

REPÕE O PRINCÍPIO DO TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL

1) É revogado o artigo 5.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

2) Os artigos 3.º, 139.º, 476.º, 478.º, 482.º e 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 3.º

Relações entre fontes de regulação

As fontes de direito superiores prevalecem sobre fontes inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador.



Artigo 476.º

Princípio do tratamento mais favorável

- 1 - Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não podem implicar para o trabalhador tratamento menos favorável do que o estipulado por lei.
- 2 - As condições de trabalho fixadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser substituídas por nova convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral com carácter globalmente mais favorável reconhecido pelos seus subscritores.
- 3 - As disposições dos instrumentos de regulamentação coletiva só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

ARTIGO XXX

REVOGA A CADUCIDADE UNILATERAL DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

- 1) É revogado o arti.º 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 2) São revogados os artigos 497.º, 501.º 513.º e o n.º 2 do artigo 512.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 3) Os artigos 499º, 500.º e 502.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

« Artigo 499.º

Vigência e renovação de convenção coletiva

- 1 - A convenção coletiva vigora pelo prazo que dela constar expressamente.
- 2 - A convenção coletiva mantém-se em vigor enquanto não for substituída por outro instrumento de regulamentação coletiva.

Artigo 500.º

Denúncia da convenção coletiva

- 1 - A convenção coletiva pode ser denunciada, no todo ou em parte, por qualquer das entidades que a subscreveram, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.
- 2 - As convenções coletivas não podem ser denunciadas antes de decorridos dez meses após a data da sua entrada em vigor.



9 propostas
do Bloco de Esquerda
apresentadas
ao Governo

- 3 - A denúncia pode ser feita a todo o tempo quando:
- a) As partes outorgantes acordem no princípio da celebração da convenção substitutiva, em caso de cessão total ou parcial, de uma empresa ou estabelecimento;
 - b) As partes outorgantes acordem na negociação simultânea da redução da duração e da adaptação da organização do tempo de trabalho.

Artigo 502.º

Cessação da vigência de convenção coletiva

- 1 - A convenção coletiva apenas pode cessar mediante revogação por acordo das partes.
- 2 - Aplicam-se à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva.
- 3 - A revogação prejudica os direitos decorrentes da convenção, salvo se na mesma forem expressamente ressalvados pelas partes.
- 4 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre a data da cessação da vigência de convenção coletiva, nos termos do artigo anterior.»

