



Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARECER

Projeto de Lei n.º 7/XIII/1.ª (PCP)

Repõe as 35 horas por semana como período normal de trabalho na função pública, procedendo à 3ª alteração à Lei n.º35/2014, de 20 de junho

Projeto de Lei n.º 18/XIII/1.ª (PEV)

Reposição das 35 horas de trabalho semanal na Administração Pública

**Autor:
Luís Soares (PS)**



Comissão de Trabalho e Segurança Social

ÍNDICE

PARTE I - CONSIDERANDOS

1. Introdução
2. Objecto, motivação e conteúdo das iniciativas
3. Enquadramento legal.
4. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário.
5. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV- ANEXOS



Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE I – CONSIDERANDOS

1 – Introdução

O Projeto de Lei n.º 7/XIII/1.ª **Repõe as 35 horas por semana como período normal de trabalho na função pública, procedendo à 3ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho**, foi apresentado pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), tendo dado entrada na Assembleia da República a 28 de outubro de 2015 e sido admitido em 4 de novembro de 2015.

O Projeto de Lei n.º 18/XIII/1.ª **Reposição das 35 horas de trabalho semanal na Administração Pública**, foi apresentado pelo Grupo Parlamentar do Partido Ecologistas “Os Verdes” (PEV), deu entrada na Assembleia da República em 4 de novembro de 2015 e foi admitido em 6 de novembro de 2015.

Os dois projetos de lei em apreço foram anunciados na sessão plenária de 9 de novembro de 2015 e baixaram na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social no dia 13 de novembro de 2015, tendo sido nomeado, em 18 de novembro de 2015, o Deputado Luís Soares para elaboração do respetivo parecer conjunto.

Uma vez que as iniciativas versam sobre matéria de legislação laboral, os projetos de lei foram colocados em apreciação pública de 25 de novembro a 25 de dezembro de 2015, nos termos do artigo 134.º do RAR e do n.º 1 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, para os 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, tendo sido publicados na Separata n.º 2/XIII, DAR, de 25 de novembro de 2015, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR.

Os contributos de entidades que se pronunciaram durante o prazo da apreciação pública podem ser consultados na Parte V – Anexos deste parecer.

Em 11 de dezembro de 2015, o Presidente da Assembleia da República promoveu a audição dos órgãos de governo próprios das regiões autónomas, nos termos do artigo 142.º do Regimento da Assembleia da República, e para os

Comissão de Trabalho e Segurança Social

efeitos do n.º 2 do artigo 229.º da Constituição. As Assembleias Legislativas Regionais e o Governo da Região Autónoma dos Açores deram parecer favorável. Os pareceres estão anexos a este relatório.

A discussão conjunta, na generalidade, destes projetos de lei encontra-se agendada para a sessão plenária de 13 de janeiro de 2016.

2 – Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas

- **Projeto de Lei n.º 7/XIII/1.ª (PCP)**

De acordo com a exposição de motivos do Projeto de Lei n.º 7/XIII/1.ª (PCP), o PCP propõe *“a reposição do período normal de trabalho para as 35 horas semanais para os trabalhadores em funções públicas”* como forma de corrigir a *“política que foi executada pelo anterior Governo PSD/CDS, que insistiu no ataque aos direitos dos trabalhadores e no retrocesso social”* ao criar *“A imposição do aumento do horário de trabalho para as 40 horas para os trabalhadores em funções públicas”*.

Deste modo o PCP, “dando corpo ao seu compromisso para com a luta dos trabalhadores e elevação das suas condições de vida propõe” “a reposição do período normal de trabalho para as 35 horas semanais para os trabalhadores em funções públicas.”

- **Projeto de Lei n.º 18/XIII/1.ª (PEV)**

O Grupo Parlamentar do PEV, através do Projeto de Lei n.º 18/XIII/1.ª (PEV), vem repor as 35 horas de trabalho semanal na Administração Pública.

Para o Partido Ecologista “os Verdes” o aumento para as 40 horas de trabalho semanal na Administração Pública promovido pelo anterior Governo PSD/CDS-PP *“traduziu-se na prática na redução permanente da remuneração dos trabalhadores em funções públicas, com mais trabalho por mais horas, mantendo-se inalterada a remuneração, o que está a provocar uma perda da remuneração por semana calculada na ordem de*

Comissão de Trabalho e Segurança Social

uma desvalorização de cerca de 14,3%” (...) “Sendo urgente a reposição das 35 horas de trabalho semanal na Administração Pública; sendo inadiável o cumprimento da Constituição da República Portuguesa”

3 – Enquadramento Legal

A Constituição da República, no seu [artigo 59º](#), enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente os direitos ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas [alínea d) do nº 1]. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17º](#) da Constituição).

O Tribunal Constitucional ([Acórdão nº 368/97](#) e [Acórdão nº 635/99](#)) quando confrontado com alguns direitos, em particular consagrados no 59º, nº 1, alínea d), considera que se trata de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são diretamente aplicáveis e vinculativos quer para entidades públicas quer para entidades privadas. Por sua vez, incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, designadamente a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho [alínea b) do nº 2 do citado artigo].

Em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública, o [Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto](#)¹, estabelecia as regras e os princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública com aplicação a todos os serviços da Administração Pública, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos. Nos termos do sobredito decreto-lei a duração semanal do trabalho é de trinta e cinco horas.

No âmbito da reforma da Administração Pública, o [XIX Governo Constitucional](#), apresentou à Assembleia da República a [Proposta de Lei n.º 153/XII](#), que

¹ Retificado pela [Declaração de Retificação n.º 13-E/98, de 31 de agosto](#), e alterado pelo [Decreto-Lei n.º 169/2006, de 17 de agosto](#), e pelas [Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro](#), [66/2012, de 31 de dezembro](#), [68/2013, de 29 de agosto](#) e revogado pela [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#).

Comissão de Trabalho e Segurança Social

procede à alteração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas. A exposição de motivos desta proposta de lei refere que *encontrando-se em curso a revisão de um conjunto de diplomas estruturantes do universo do funcionalismo público, a alteração do período normal de trabalho de 35 para 40 horas semanais constitui apenas mais uma etapa do caminho que está a ser percorrido no sentido de uma maior convergência entre os trabalhadores do setor público e do setor privado, no caso com evidentes ganhos para a prestação dos serviços públicos, para as populações que os utilizam e para a competitividade da própria economia nacional, aproximando, assim, a média nacional de horas de trabalho da média dos países da OCDE.*

A supracitada iniciativa deu origem à [Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto](#), alterada pela [Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro](#), (Estabelece o período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas e procede à quinta alteração à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, à quarta alteração ao Decreto -Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, e à quinta alteração à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro), determina que o período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas é de oito horas por dia e quarenta horas por semana, nos termos do n.º 1 do artigo 2.º. O disposto no citado artigo tem natureza imperativa e prevalece sobre quaisquer leis especiais e instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (artigo 10.º).

Recentemente, o Tribunal Constitucional, através do Acórdão n.º 494/2015 declarou a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas que conferem aos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração pública legitimidade para celebrar e assinar acordos coletivos de empregador público, no âmbito da administração autárquica, resultantes do artigo 364.º, n.º 3, alínea b), e do n.º 6, do da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, por violação do princípio da autonomia local, consagrado no artigo 6.º, n.º 1, da Constituição.

Em relação enquadramento internacional e doutrinário, o mesmo encontra-se disponível na Nota Técnica do Projeto de Lei em apreço, elaborada pelos serviços da Assembleia da República e disponível na Parte V – Anexos deste parecer.

4 – Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário.

• **Projeto de Lei n.º 7/XIII/1.ª (PCP)**

Esta iniciativa legislativa é apresentada por quinze Deputados do Grupo Parlamentar do PCP, ao abrigo e nos termos da alínea b) do artigo 156.º e do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei.

• **Projeto de Lei n.º 18/XIII/1.ª (PEV)**

Esta iniciativa legislativa é apresentada pelos dois Deputados do Grupo Parlamentar do PEV, ao abrigo e nos termos da alínea b) do artigo 156.º e do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei.

Ambas as iniciativas em apreço assumem a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontram-se redigidas sob a forma de artigos, têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e são precedidas de uma breve exposição de motivos, cumprindo, assim, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR. Respeita, de igual modo, os limites à admissão da iniciativa, impostos pelo n.º 1 do artigo 120.º do RAR, na medida em que não se afigura infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa. No entanto, em relação ao Projeto de Lei n.º 18/XIII/1ª (PEV) dever-se-ia procurar uma melhor correspondência entre a designação, *Reposição das 35 horas de trabalho semanal na Administração Pública*, e o objeto da iniciativa, uma vez que esta, de acordo com o disposto no seu artigo 1º, visa regular o *“limite máximo semanal dos períodos normais de trabalho, quer no setor privado, quer no sector público”* (destaque nosso). Assim, e em conformidade com aquele preceito, propõe-se a revisão da designação desta iniciativa para *“Projeto de Lei n.º 18/XIII/1ª Institui as 35 horas de trabalho como limite máximo semanal do período normal de trabalho”*.



Comissão de Trabalho e Segurança Social

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. As disposições deste diploma deverão, por isso, ser tidas em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão, em particular em sede de redação final.

Em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º do diploma *supra referido*, "Os atos normativos devem ter um título que traduza sinteticamente o seu objeto". Por outro lado, o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário estipula que "os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas".

Ora, tendo-se consultado a base Digesto (Diário da República Eletrónico), confirmou-se que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas foi alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, e 84/2015, de 7 de agosto. Assim, caso as iniciativas em apreço venham a ser aprovadas, constituirão a terceira alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. O título, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, deve fazer referência ao número de ordem da alteração introduzida e as alterações sofridas não devem constar do título, mas apenas do articulado.

Saliente-se ainda que ambas as iniciativas dispõem sobre a revogação da Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto (Lei estabelece a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas), e que não consta no título, pese embora seja de extrema importância do ponto de vista da legística formal, considerando-se normalmente que as "vicissitudes que afetem globalmente um ato normativo devem ser identificadas no título, o que ocorre, por exemplo, em atos de suspensão ou revogação expressa de todo um outro ato". O Projeto de Lei n.º 18/XIII/1ª propõe ainda a revogação dos artigos 204º a 208º-B da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e dos artigos 101.º, 106.º e 107.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.



Comissão de Trabalho e Segurança Social

Nesse sentido, em caso de aprovação, propõe-se que o título destas iniciativas passe a ser o seguinte:

- **Em relação ao P JL 7/XIII/1ª (PCP),** *Repõe as 35 horas por semana como período normal de trabalho na função pública, procede à terceira alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e revoga parcialmente a Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto;*
- **- Em relação ao P JL 18/XIII/1ª (PEV),** *Institui as 35 horas de trabalho como limite máximo semanal do período normal de trabalho procede à décima alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à terceira alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e revoga parcialmente a Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto.*

É ainda de salientar que, no caso do P JL 7/XIII/1ª (PCP), o artigo 3.º da presente iniciativa legislativa, cuja epígrafe é “Norma Revogatória”, é composto apenas por um n.º 1, pelo que se propõe que, em sede de especialidade, o referido artigo passe a ter apenas corpo.

A entrada em vigor das iniciativas estão também em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, que prevê que 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”.

Na presente fase do processo legislativo a iniciativa em apreço não suscita outras questões em face da lei formulário.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

5 – Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

• **Iniciativas legislativas**

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), foi apurada a existência das seguintes iniciativas sobre matéria conexas:

- **Proposta de Lei n.º 180/XII/3ª (ALRAA)** *Estabelece a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas na Região Autónoma dos Açores;*
- **Projeto de Lei n.º 96/XIII/1.ª (BE)** *35 horas para maior criação de emprego e reposição dos direitos na função pública;*
- **Projeto de Lei n.º 97/XIII/1.ª (PS)** *Estabelece as 35 horas como período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas.*

A discussão conjunta destas iniciativas, bem como das iniciativas em apreciação no presente Parecer, está agendada para a reunião plenária de 13 de janeiro de 2016.

• **Petições**

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se não existirem petições pendentes sobre matéria idêntica.

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

O deputado autor do parecer reserva a sua posição para a discussão das iniciativas legislativas em sessão plenária.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

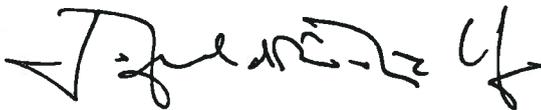
PARTE III – CONCLUSÕES

Tendo em consideração o anteriormente exposto, a Comissão de Trabalho e Segurança Social conclui:

1. As presentes iniciativas legislativas cumprem todos os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.
2. Propõe-se que, sendo as iniciativas legislativas aprovadas na generalidade, em sede de discussão e votação na especialidade ou na fixação da redação final, a respetiva designação seja alterada, nomeadamente, para que passe a conter o número da ordem de alteração introduzida e os atos de revogação presentes na iniciativa, por forma a cumprir a lei formulário.
3. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deverá ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

Palácio de S. Bento, 12 de janeiro de 2016

O Deputado Relator



(Luís Soares)

O Presidente da Comissão



(Feliciano Barreiras Duarte)



Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE IV- ANEXOS

- ***Nota Técnica Conjunta***
- ***Apreciação Pública – Contributos sobre as iniciativas***
- ***Pareceres das Audições dos órgãos de governo próprios das regiões autónomas.***

Projeto de Lei n.º 7/XIII (1.ª) (PCP) - Repõe as 35 horas por semana como período normal de trabalho na função pública, procedendo à 3.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e

Projeto de Lei n.º 18/XIII (1.ª) (PEV) - Reposição das 35 horas de trabalho semanal na Administração Pública

Data de admissão: 4 e 6 de novembro de 2015, respetivamente.

Comissão de Trabalho e Segurança e Social (10.ª)

Índice

- I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes às iniciativas
- II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
- III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes
- IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria
- V. Consultas e contributos
- VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Elaborada por: João Almeida Filipe (DAC), Luís Filipe Silva (BIB), Teresa Couto (DAPLEN), Dalila Maulide, Filomena Romano de Castro e Leonor Calvão Borges (DILP).

Data: 08 de janeiro de 2016 (revista em 27 de junho de 2016)

I. **Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa**

O Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP) apresentou o Projeto de Lei n.º 7/XIII/1.ª *Repõe as 35 horas por semana como período normal de trabalho na função pública, procedendo à 3.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho*. Com esta iniciativa “propõe a reposição do período normal de trabalho para as 35 horas semanais para os trabalhadores em funções públicas, indicando na exposição de motivos que *“a par desta iniciativa apresentará ainda em momento posterior uma proposta no sentido de reduzir progressivamente o período de trabalho dos trabalhadores do setor privado para 35 horas semanais, sem perda de remuneração nem de outros direitos, na sequência de iniciativas já anteriormente apresentadas e dos compromissos que resultam do seu programa eleitoral.”*”

Por seu turno, o Grupo Parlamentar do Partido Ecologista “Os Verdes” (PEV) apresentou o Projeto de Lei n.º 18/XIII/1.ª *Reposição das 35 horas de trabalho semanal na Administração Pública*. Através desta iniciativa propõe *“instituir as 35 horas de trabalho como o limite máximo semanal dos períodos normais de trabalho, quer no setor privado, quer no setor público”* (cfr. artigo 1.º).

Estas iniciativas têm em comum a proposta de reposição da duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas nos termos anteriores à vigência da Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto. É neste quadro que propõem a revogação deste diploma, o que exige devida ponderação.

Com efeito, a Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, procedeu à alteração de três diplomas distintos: o Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, que estabelece as regras e os princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública; a Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas; e a Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado.

Sucedem que aqueles dois primeiros diplomas (DL 259/98, de 18.8, e L 59/2008, de 11.9) foram já expressamente revogados pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas [cfr. alíneas e) e f) do n.º 1 do artigo 42.º].

Por outro lado, a Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, matéria claramente distinta da visada pelas presentes iniciativas – situação que aparenta verificar-se também em relação às regras específicas da Lei n.º 68/2013 em matéria de *“Tempos mínimos de permanência nos postos dos militares das Forças Armadas (artigo 6.º), Trabalhadores dos estabelecimentos fabris do Exército (artigo 7.º) e Opção pela remuneração base de origem (artigo 8.º)*.

Caso seja entendido, ainda assim, pela manutenção das normas revogatórias nos termos propostos nas iniciativas em análise, terá, no entanto, de se especificar quais os artigos da Lei n.º 68/2013, de 29.8 que se

pretende revogar, acautelando-se na designação das iniciativas que se trata de uma revogação parcial do diploma.

O Projeto de Lei n.º 7/XIII/1.ª (PCP) deu entrada em 28 de outubro de 2015 e foi admitido em 4 de novembro do mesmo ano.

O Projeto de Lei n.º 18/XIII/1.ª (PEV) deu entrada em 4 de novembro de 2015 e foi admitido em 6 de novembro do mesmo ano.

Ambas as iniciativas baixaram em 13 de novembro à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª).

II. **Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário**

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

Projeto de Lei n.º 7/XIII (1.ª) – Repõe as 35 horas por semana como período normal de trabalho na função pública, procedendo à 3.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (PCP): esta iniciativa legislativa foi subscrita e apresentada à Assembleia da República por 15 Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) e do artigo 118.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei.

Projeto de Lei n.º 18/XIII (1.ª) – Reposição das 35 horas de trabalho semanal na Administração Pública (PEV): esta iniciativa legislativa foi subscrita e apresentada à Assembleia da República por 2 Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Ecologista “Os Verdes” (PEV), ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) e do artigo 118.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei.

A iniciativa legislativa é 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 Regimento, como também 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 Regimento.

Ambas as iniciativas assumem a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontram-se redigidas sob a forma de artigos, têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e são precedidas de uma breve exposição de motivos, cumprindo, assim, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR. Respeitam, de igual modo, os limites à admissão da iniciativa, impostos pelo n.º 1 do artigo 120.º do RAR, na medida em que não se afigura infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

No entanto, em relação ao Projeto de Lei n.º 18/XIII/1.ª (PEV) dever-se-ia procurar uma melhor correspondência entre a designação, *Reposição das 35 horas de trabalho semanal na Administração Pública*, e o objeto da iniciativa, uma vez que esta, de acordo com o disposto no seu artigo 1.º, visa regular o *“limite máximo semanal dos períodos normais de trabalho, quer no setor privado, quer no sector público”* (destaque nosso).

Assim, e em conformidade com aquele preceito, propõe-se a revisão da designação desta iniciativa para *“Projeto de Lei n.º 18/XIII/1.ª Institui as 35 horas de trabalho como limite máximo semanal dos períodos normais de trabalho”*.

Por último, refira-se que, por estar em causa legislação sobre matéria de trabalho, os projetos de lei em referência foram colocados em apreciação pública de 25 de novembro a 25 de dezembro de 2015, nos termos do artigo 134.º do RAR e do n.º 1 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, para os 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. Nesse sentido, as iniciativas em apreço foram publicadas na Separata n.º 2/XIII, DAR, de 25 de novembro de 2015, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR.

- **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. As disposições deste diploma deverão, por isso, ser tidas em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão, em particular em sede de redação final.

Em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º do diploma supra referido, “Os atos normativos devem ter um título que traduza sinteticamente o seu objeto”. Por outro lado, o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário estipula que *“os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”*.

Ora, tendo-se consultado a base Digesto (*Diário da República Eletrónico*), confirmou-se que a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, foi alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, Orçamento do Estado para 2015, e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo àquela, apenas pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto. Assim, caso as iniciativas em apreço venham a ser aprovadas, constituirão a segunda alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

O título, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, deve fazer referência ao número de ordem da alteração introduzida e as alterações sofridas não devem constar do título, mas apenas do articulado (objeto).

Saliente-se ainda que ambas as iniciativas dispõem sobre a revogação da Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto (Lei estabelece a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas), e que não consta no título, pese embora seja de extrema importância do ponto de vista da legística formal, considerando-se normalmente que as *“vicissitudes que afetem globalmente um ato normativo devem ser identificadas no título, o que ocorre, por exemplo, em atos de suspensão ou revogação expressa de todo um outro ato”*¹. O Projeto de Lei n.º 18/XIII/1ª propõe ainda a revogação dos artigos 204º a 208º-B da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e dos artigos 101.º, 106.º e 107.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Nesse sentido, em caso de aprovação, propõe-se que o título destas iniciativas passe a ser o seguinte:

- Em relação ao P JL 7/XIII/1.ª (PCP), *“Repõe as 35 horas por semana como período normal de trabalho na função pública, procedendo à segunda alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e revogando a Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto”*;

- Em relação ao P JL 18/XIII/1.ª (PEV), *“Institui as 35 horas de trabalho como limite máximo semanal dos períodos normais de trabalho, procedendo à décima alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à segunda alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à revogação da Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto.”*

É ainda de assinalar que, no caso do P JL 7/XIII/1.ª (PCP), o artigo 3.º da presente iniciativa legislativa, cuja epígrafe é “Norma Revogatória”, é composto apenas por um n.º 1, pelo que se propõe que, em sede de especialidade, o referido artigo passe a ter apenas corpo.

Em conformidade com o previsto nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 6.º da lei formulário, deve proceder-se à republicação integral dos diplomas que revistam forma de lei sempre existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor, salvo se se tratar de Códigos, ou somem alterações que abranjam mais de 20% do articulado.

A republicação, no caso presente, não resulta obrigatória mas pode sempre ser promovida, de acordo com o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 4 do referido artigo 6.º quando as alterações modifiquem substancialmente o pensamento do legislador ou se o legislador o determinar, atendendo à natureza do ato, o que compete à Comissão ponderar, em caso de aprovação.

¹ Conforme *“Legística – Perspectivas sobre a concepção e redação de actos normativos”*, David Duarte, Alexandre Sousa Pinheiro, Miguel Lopes Romão e Tiago Duarte, pag.203.

A entrada em vigor das iniciativas está também em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, que prevê que 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*”.

Na presente fase do processo legislativo a iniciativa em apreço não suscita outras questões em face da lei formulário.

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

- **Enquadramento legal nacional e antecedentes**

A Constituição da República, no seu [artigo 59.º](#), enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente os direitos ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas [alínea d) do n.º 1]. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da Constituição).

O Tribunal Constitucional ([Acórdão n.º 368/97](#) e [Acórdão n.º 635/99](#)) quando confrontado com alguns direitos, em particular consagrados no 59.º, n.º 1, alínea d), considera que se trata de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são diretamente aplicáveis e vinculativos quer para entidades públicas quer para entidades privadas. Por sua vez, incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, designadamente a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho [alínea b) do n.º 2 do citado artigo].

Em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública, o [Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto](#)², estabelecia as regras e os princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública com aplicação a todos os serviços da Administração Pública, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos. Nos termos do sobredito decreto-lei a duração semanal do trabalho é de trinta e cinco horas.

No âmbito da reforma da Administração Pública, o [XIX Governo Constitucional](#), apresentou à Assembleia da República a [Proposta de Lei n.º 153/XII](#), que procede à alteração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas. A exposição de motivos desta proposta de lei refere que *encontrando-se em curso a revisão de um conjunto de diplomas estruturantes do universo do funcionalismo público, a*

² Retificado pela [Declaração de Retificação n.º 13-E/98, de 31 de agosto](#), e alterado pelo [Decreto-Lei n.º 169/2006, de 17 de agosto](#), e pelas [Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro](#), [66/2012, de 31 de dezembro](#), [68/2013, de 29 de agosto](#) e revogado pela Lei n.º [35/2014, de 20 de junho](#).

alteração do período normal de trabalho de 35 para 40 horas semanais constitui apenas mais uma etapa do caminho que está a ser percorrido no sentido de uma maior convergência entre os trabalhadores do setor público e do setor privado, no caso com evidentes ganhos para a prestação dos serviços públicos, para as populações que os utilizam e para a competitividade da própria economia nacional, aproximando, assim, a média nacional de horas de trabalho da média dos países da OCDE.

No sentido de alcançar uma maior convergência entre os setores público e privado, o Governo sustenta que a alteração que agora se preconiza desenvolve-se em dois eixos de ação prioritários. Por um lado, tem em vista a aplicação de um mesmo período normal de trabalho a todos os trabalhadores que exercem funções públicas, independentemente da sua modalidade de emprego e da carreira em que se encontrem inseridos, permitindo, assim, corrigir, entre outros, os casos de flagrante injustiça e desigualdade em que trabalhadores que exercem as mesmas funções no mesmo local de trabalho se encontrem sujeitos a diferentes regimes de horário de trabalho. Por outro lado, tem igualmente em vista alcançar uma maior convergência entre os setores público e privado, passando os trabalhadores do primeiro a estar sujeitos ao período normal de trabalho que há muito vem sendo praticado no segundo.

A supracitada iniciativa deu origem à [Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto](#), alterada pela [Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro](#), (Estabelece o período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas e procede à quinta alteração à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, à quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, e à quinta alteração à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro), determina que o período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas é de oito horas por dia e quarenta horas por semana, nos termos do n.º 1 do artigo 2.º. O disposto no citado artigo tem natureza imperativa e prevalece sobre quaisquer leis especiais e instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (artigo 10.º).

Tendo em conta 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 foi objeto, sobretudo por via das leis do Orçamento do Estado, o XIX Governo Constitucional 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](#)³, que aprovou a [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#) (texto consolidado). De acordo com a exposição de motivos da citada iniciativa, "a *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas concretiza um objetivo prosseguido desde há muito, de dotar a Administração Pública de um diploma que reunisse, de forma racional, tecnicamente rigorosa e sistematicamente organizada, o essencial do regime laboral dos seus trabalhadores, viabilizando a sua mais fácil apreensão e garantindo a justiça e equidade na sua aplicação.*

³ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 37-A/2014](#) e alterada pela [Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro](#) e pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto. A Lei n.º 35/2014, de 20 de junho revogou o mencionado [Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto](#) (Estabelece as regras e os princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública).

Não assumindo a natureza de um Código, a presente lei está longe de se limitar a uma mera compilação de legislação dispersa. Com efeito, tomando de empréstimo a sistematização seguida pelo atual Código do Trabalho, representativa de uma evolução já suficientemente sedimentada do ponto de vista dos parâmetros metodológicos em que assenta a autonomia dogmática do Direito do Trabalho, a sua ordenação expressa o abandono da perspetiva dualista da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprovou o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), assente na repartição de matérias entre regime e sua regulamentação que inspirou o Código de Trabalho de 2003.

Por outro lado, a presente lei denota uma grande preocupação de saneamento legislativo bem expressa no facto de, ao longo de mais de 400 artigos, regular toda uma disciplina hoje distribuída por 10 diplomas legais, que no seu conjunto contêm mais de 1200 artigos, objeto de revogação expressa”.

A [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#) (texto consolidado), em matérias relativas à organização e tempo de trabalho, previstos no seu [Capítulo IV](#), do Título IV, segue as soluções do atual [Código do Trabalho](#), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as necessárias adaptações. Nos termos do seu artigo 105.º, o período normal de trabalho é de oito horas diárias (exceto no caso de horários flexíveis e no caso de regimes especiais de duração de trabalho), e de 40 horas por semana (sem prejuízo da existência de regimes de duração semanal inferior previstos em diploma especial e no caso de regimes especiais de duração de trabalho).

Recentemente, o Tribunal Constitucional, através do [Acórdão n.º 494/2015](#)⁴ declarou a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas que conferem aos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração pública legitimidade para celebrar e assinar acordos coletivos de empregador público, no âmbito da administração autárquica, resultantes do artigo 364.º, n.º 3, alínea b), e do n.º 6, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, por violação do princípio da autonomia local, consagrado no artigo 6.º, n.º 1, da Constituição.

Na sequência da decisão do Tribunal Constitucional, foram publicados no dia 15 de dezembro de 2015, diversos Acordos Coletivos de Entidade Empregadora Pública (ACEEP), celebrados entre as autarquias⁵ e os

⁴ O Provedor de Justiça, ao abrigo do disposto nos artigos 281.º, n.º 2, alínea d), da Constituição, requereu ao Tribunal Constitucional a *declaração de inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da «norma constante da alínea b) do n.º 3 do artigo 364.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como, consequentemente, da norma constante do n.º 6 do mesmo artigo 364.º da LTFP, na parte aplicável, em ambas as disposições, à outorga pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública dos acordos coletivos de empregador público no âmbito da administração autárquica».*

⁵ Cfr. [Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Pinhel e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas.](#)
[Acordo Coletivo de Empregador Público entre a Câmara Municipal do Alandroal e o STFPSSRA — Sindicato do Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.](#)
[Acordo coletivo de empregador público celebrado entre a Câmara Municipal de Viana do Alentejo e o STAL.](#)

sindicatos prevendo que o período normal de trabalho não pode exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

ALVES, Maria Luísa Teixeira – As fronteiras do tempo de trabalho. In **Estudos de direito do trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2011. ISBN 978-972-32-1928-9. p. 165-257. Cota:12.06.9 – 387/2011.

Resumo: Segundo a autora “o tema do tempo de trabalho representa uma das matérias mais relevantes e controversas, porque condiciona e põe em causa valores essenciais ligados às condições vitais da existência, quer da vida dos trabalhadores, quer das empresas, isto significa, inquestionavelmente, que põe em jogo valores permanentes. Está em causa o tempo de trabalho e o tempo de descanso, de autodisponibilidade do trabalhador. Este é um problema indissociável dos direitos da pessoa, devendo considerar-se agredidos estes direitos sempre que o tempo de trabalho reduza, para além de certos limites, o espaço temporal de realização humana.”

A autora aborda aspetos importantes relacionados com esta temática, nomeadamente: a relação entre produtividade e horas trabalhadas; a evolução da duração do tempo de trabalho; a regulamentação legal portuguesa sobre duração do trabalho; o enquadramento jurídico da duração do tempo de trabalho; o enquadramento constitucional e o direito comunitário, conceito normativo de descanso, parâmetros e critérios para a fixação do tempo de trabalho; o período normal de trabalho: o horário de trabalho; o tempo de disponibilidade ativa e a inatividade condicionada; os limites máximos e os limites médios da duração do tempo de trabalho, regimes de adaptabilidade, banco de horas, trabalho suplementar, trabalho a tempo parcial; as novas fronteiras do tempo de trabalho e as propostas de alteração às diretivas comunitárias sobre tempo de trabalho.

CARVALHO, António Nunes – Notas sobre o regime do tempo de trabalho na revisão do Código do Trabalho. In **Código do trabalho: a revisão de 2009**. Coimbra: Coimbra Editora, 2011. ISBN 978-972-32-1867-1. p. 327-379. Cota: 12.06.9 340/2011.

Resumo: Na análise do novo regime aprovado pelo Código do Trabalho, o autor começa por referir as modificações de sistematização e algumas alterações mais relevantes, abordando de seguida as grandes novidades: adaptabilidade grupal, bancos de horas e horários concentrados.

EUROPEAN foundation for the improvement of living and working conditions – **Developments in collectively agreed working time 2012** [Em linha]. Dublin Eurofound, 2013. [Consult. 18 de Dez. 2015]. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn1305017s/tn1305017s.pdf>.

[Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Cuba e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.](#)

[Acordo coletivo de empregador público celebrado entre a Câmara Municipal de Santa Marta de Penaguião e o STAL.](#)

[Acordo coletivo de empregador público celebrado entre a Junta de Freguesia da Nazaré e o STAL.](#)

[Acordo coletivo de empregador público celebrado entre a Junta de Freguesia de Porto Covo e o STAL.](#)

Resumo: Este relatório anual debruça-se sobre diversos aspetos relativos à duração do tempo de trabalho na União Europeia e na Noruega em 2012, baseando-se especialmente em contribuições dos correspondentes nacionais do Eurofound - centros nacionais do Observatório Europeu das Relações Industriais (EIRO). Esta edição já inclui dados sobre a Croácia.

Considera especificamente as seguintes questões: média de horas de trabalho semanal definido em convenções coletivas; limites legalmente estatuidos do tempo de trabalho diário e semanal; média atual do número de horas semanais; desenvolvimentos a respeito da flexibilidade do tempo de trabalho; direito a férias anuais, de acordo com a lei e com as convenções coletivas de trabalho; estimativas da média, coletivamente acordada, do tempo de trabalho anual.

FERNANDES, Francisco Liberal - **O tempo de trabalho: comentário aos artigos 197.º a 236.º do Código do Trabalho**: [revisto pela Lei N.º 23/2012, de 25 de junho]. Coimbra: Coimbra Editora, 2012. ISBN 978-972-32-2088-9. p. 325-326. Cota: 12.06.9 – 313/2012.

Resumo: Neste comentário aos artigos 197.º a 236.º do Código do Trabalho, o autor optou por incluir nas anotações aos referidos artigos, referências sobre a disciplina do tempo de trabalho que complementa a regulamentação contida naqueles preceitos. Desta forma, o autor debruça-se sobre a duração e organização do tempo de trabalho, limites da duração do trabalho, horário de trabalho, trabalho por turnos, trabalho noturno, trabalho suplementar, descanso semanal e feriados.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - **El tiempo de trabajo en el siglo XXI** [Em linha]. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2011. [Consult. 18 Dez. 2015]. Disponível em: http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_162148/lang--es/index.htm

Resumo: Este relatório analisa a evolução recente da duração do trabalho e da organização do tempo de trabalho, com base em estudos e dados estatísticos recentes oriundos de diversas fontes.

A segunda parte é consagrada à duração do trabalho, fornecendo um panorama geral das disposições essenciais das normas da OIT que regem o tempo de trabalho. Examina os dados mais recentes sobre os efeitos da duração do trabalho na saúde e bem-estar dos trabalhadores, segurança no local de trabalho, equilíbrio trabalho-vida, produtividade da empresa, satisfação e desempenho dos trabalhadores, absentismo e contratação de pessoal.

A terceira parte centra-se na organização do tempo de trabalho (horários de trabalho). Fornece um panorama geral da situação atual nesta matéria, incluindo os motivos que levam a utilizar diferentes tipos de horários e a forma de os estabelecer. Aborda os diferentes tipos de flexibilidade de tempo de trabalho, por exemplo: horas extraordinárias, turnos, trabalho a tempo parcial e sistema de banco de horas. Analisa, ainda, as possíveis vantagens e inconvenientes da flexibilidade do tempo de trabalho para trabalhadores e empregadores.

Na quarta parte, a atenção centra-se na recente crise económica e laboral mundial e na criação e aplicação de medidas de política sobre o tempo de trabalho para responder à crise. Analisam-se os ajustes realizados em diversos países para fazer face à crise, especialmente nas políticas, programas e convenções coletivas sobre partilha do trabalho.

Na parte V identificam-se e apresentam-se para discussão as principais questões de política sobre o tempo de trabalho, suscitadas no século XXI.

REBELO, Glória - Do banco de horas individual. In *Para Jorge Leite: escritos jurídico-laborais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. ISBN 978-972-32-2259-3. Vol. 1, p. 799-818. Cota: 12.06 – 47/2015.

Resumo: Este artigo analisa o tema da gestão do tempo de trabalho, mais propriamente a questão do banco de horas individual. A autora começa por fazer uma introdução onde aborda a flexibilização da gestão do tempo de trabalho, que segundo ela está relacionada com o movimento de globalização da economia. Passa de seguida a analisar a especificidade do banco de horas individual em Portugal à luz da Lei n.º 23/12, quer ao nível das questões mais gerais quer das questões mais específicas.

UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho - Working time in the UE [Em linha]. Brussels : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012. ISBN 978-92-897-1050-3. [Consult. 18 Dez. 2015]. Disponível em: http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2012/working_time_EU.pdf

Resumo: O tempo de trabalho é um elemento crítico nas condições de trabalho de todos os trabalhadores, sendo um dos principais pontos da negociação coletiva de trabalho. Esta questão tem consequências muito para além da competitividade, desempenhando um papel importante na vida familiar, bem como exercendo uma grande influência na igualdade de género. Por todas estas razões, a questão da duração do tempo de trabalho tem recebido uma consideração especial, por parte da união Europeia, nos últimos 20 anos. Este debate tem-se focado, em particular, em tornar o horário de trabalho mais flexível, facilitando horários mais reduzidos, tanto como forma de disponibilizar mais empregos para outros cidadãos, como para ajudar a equilibrar o trabalho e a vida privada. Outro aspeto político importante a ter em conta é a igualdade de género, decorrente do facto de que homens e mulheres têm padrões diferentes de tempo de trabalho, já que as mulheres tendem a dedicar mais tempo ao trabalho não remunerado, em casa.

VICENTE, Joana Nunes – Breves notas sobre fixação e modificação do horário de trabalho. In *Para Jorge Leite: escritos jurídico-laborais*. Coimbra : Coimbra Editora, 2014. ISBN 978-972-32-2259-3. Vol. 1, p. 1051-1071. Cota: 12.06 – 47/2015.

Resumo: Neste artigo é abordado o tema da duração e organização do tempo de trabalho. Mais concretamente as questões de fixação e modificação do horário de trabalho. Segundo a autora, a relativa estabilidade legislativa que este tema tem conhecido está longe de significar que o respetivo regime jurídico deva ser encarado como incontroverso ou como um corpo fechado. A tal propósito, o panorama que se nos oferece é, na realidade, o de uma labiríntica teia de posições, pelo que dificilmente poderá dizer-se que esta é uma questão ultrapassada.

• Enquadramento do tema no plano da União Europeia

A [Diretiva 2000/34/CE](#) (do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de Junho de 2000) que modifica a [Diretiva 93/104/CE](#) (do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, *relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho*) acrescenta os termos "descanso suficiente", "trabalhador móvel": um

trabalhador ao serviço de uma empresa de transportes de mercadorias ou de passageiros por ar, terra ou via navegável, "atividade offshore": a atividade realizada a partir principalmente numa ou à partida de uma instalação offshore.

O [artigo 137.º do Tratado que institui a Comunidade Europeia](#) previa que a Comunidade apoie e complete a ação dos Estados-Membros tendo em vista a melhoria do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores. As diretivas aprovadas com base neste artigo deviam evitar impor disciplinas administrativas, financeiras e jurídicas tais, que fossem contrárias à criação e ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas.

De acordo com o acervo comunitário "todos os trabalhadores devem beneficiar de períodos de descanso suficientes. O conceito de "descanso" deve ser expresso em unidades de tempo, ou seja, em dias, horas e/ou suas frações. Os trabalhadores da Comunidade devem beneficiar de períodos mínimos de descanso - diários, semanais e anuais - e de períodos de pausa adequados. Assim sendo, é conveniente prever igualmente um limite máximo para o horário de trabalho semana".

Deve (ainda) ter-se em conta os princípios da Organização Internacional do Trabalho em matéria de organização do tempo de trabalho, incluindo os relativos ao trabalho noturno.

Mais tarde a [Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003](#), relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, vem revogar a Diretiva de 1993.

Esta Diretiva prevê, entre outras realidades, os "**períodos mínimos de descanso e outros aspetos da organização do tempo de trabalho**". Assim, o artigo 3.º (Descanso diário), estipula que "Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de um período mínimo de descanso de 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas".

No artigo 4.º (Pausas), que "Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que, no caso de o período de trabalho diário ser superior a seis horas, todos os trabalhadores beneficiem de pausas, cujas modalidades, nomeadamente duração e condições de concessão, serão fixadas por convenções coletivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais ou, na sua falta, pela legislação nacional".

No artigo 5.º (Descanso semanal), que "Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem, por cada período de sete dias, de um período mínimo de descanso ininterrupto de 24 horas às quais se adicionam as 11 horas de descanso diário previstas no artigo 3.º. Caso condições objetivas, técnicas ou de organização do trabalho o justifiquem, pode ser adotado um período mínimo de descanso de 24 horas".

No artigo 6.º (Duração máxima do trabalho semanal), que “Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que, em função dos imperativos de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores:

- a) A duração semanal do trabalho seja limitada através de disposições legislativas, regulamentares ou administrativas ou de convenções coletivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais;
- b) A duração média do trabalho em cada período de sete dias não exceda 48 horas, incluindo as horas extraordinárias, em cada período de sete dias”.

No artigo 7.º (Férias anuais), que “1. Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas, de acordo com as condições de obtenção e de concessão previstas nas legislações e/ou práticas nacionais. 2. O período mínimo de férias anuais remuneradas não pode ser substituído por retribuição financeira, exceto nos casos de cessação da relação de trabalho”.

A Diretiva 2003/88/CE adapta a [Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho \(versão codificada\) - / COM/2002/0336 final](#)

Atualmente o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) contém no [artigo 153.º](#)⁶ (ex-artigo 137.º TCE) as seguintes disposições:

“1. A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios:

- a) Melhoria, principalmente, do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- b) Condições de trabalho;
- c) Segurança social e proteção social dos trabalhadores;
- (...)
- k) Modernização dos sistemas de proteção social, sem prejuízo do disposto na alínea c).

2. Para o efeito, o Parlamento Europeu e o Conselho podem:

- a) Tomar medidas destinadas a fomentar a cooperação entre os Estados-Membros, através de iniciativas que tenham por objetivo melhorar os conhecimentos, desenvolver o intercâmbio de informações e de boas práticas, promover abordagens inovadoras e avaliar a experiência adquirida, com exclusão de qualquer harmonização das disposições legislativas e regulamentares dos Estados-Membros;
- b) Adotar, nos domínios referidos nas alíneas a) a i) do n.º 1, por meio de diretivas, prescrições mínimas progressivamente aplicáveis, tendo em conta as condições e as regulamentações técnicas existentes em cada um dos Estados-Membros. Essas diretivas devem evitar impor disciplinas

⁶ Ver páginas 112 e seguintes do documento.

administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas.

O Parlamento Europeu e o Conselho deliberam de acordo com o processo legislativo ordinário, após consulta ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões.

Nos domínios referidos nas alíneas c), d), f) e g) do n.º 1, o Conselho delibera de acordo com um processo legislativo especial, por unanimidade, após consulta ao Parlamento Europeu e aos referidos Comités.

O Conselho, deliberando por unanimidade, sob proposta da Comissão e após consulta ao Parlamento Europeu, pode decidir tornar aplicável às alíneas d), f) e g) do n.º 1 de acordo com o processo legislativo ordinário.

3. Qualquer Estado-Membro pode confiar aos parceiros sociais, a pedido conjunto destes, a execução das diretivas adotadas em aplicação do n.º 2 ou, se for caso disso, a execução de uma decisão do Conselho adotada nos termos do artigo 155.º.

Nesse caso, assegurará que, o mais tardar na data em que determinada diretiva ou decisão deva ser transposta ou executada, os parceiros sociais tenham introduzido, por acordo, as disposições necessárias, devendo o Estado-Membro em questão tomar as medidas indispensáveis para poder garantir, a todo o tempo, os resultados impostos por essa diretiva ou decisão.

4. As disposições adotadas ao abrigo do presente artigo:

- não prejudicam a faculdade de os Estados-Membros definirem os princípios fundamentais dos seus sistemas de segurança social nem devem afetar substancialmente o equilíbrio financeiro desses sistemas,

- não obstam a que os Estados-Membros mantenham ou introduzam medidas de proteção mais estritas compatíveis com os Tratados.

5. O disposto no presente artigo não é aplicável às remunerações, ao direito sindical, ao direito de greve e ao direito de lock-out."

Ressalve-se ainda o primeiro parágrafo do artigo 151.º do TFUE: "A União e os Estados-Membros, tendo presentes os direitos sociais fundamentais, tal como os enunciam a [Carta Social Europeia, assinada em Turim, em 18 de Outubro de 1961](#) e a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989, terão por objetivos a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização, assegurando simultaneamente essa melhoria, uma proteção social adequada, o diálogo entre parceiros sociais, o desenvolvimento dos recursos humanos, tendo em vista um nível de emprego elevado e duradouro, e a luta contra as exclusões".

Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Diretiva 2003/88/CE relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho {SEC(2004) 1154}.

“A presente proposta visa alterar a Diretiva 2003/88/CE[1] do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho

O reexame de algumas das disposições da Diretiva 2003/88/CE com vista a uma eventual alteração imposto pela própria Diretiva. Com efeito, a Diretiva contém duas disposições que preveem a sua revisão antes de 23 de Novembro de 2003. Estas disposições referem-se às derrogações ao período de referência para a aplicação do artigo 6.º (duração máxima semanal de trabalho) e à faculdade de não aplicar o artigo 6.º se o trabalhador der o seu acordo para efetuar esse trabalho.

Por outro lado, a interpretação de disposições da Diretiva pelo Tribunal de Justiça, por ocasião de diversas ações prejudiciais nos termos do artigo 234.º do Tratado, teve um profundo impacto sobre a noção de “tempo de trabalho” e, por conseguinte, sobre disposições essenciais da Diretiva. A Comissão considerou, pois, necessário e oportuno analisar os efeitos desta jurisprudência, nomeadamente dos acórdãos nos processos SIMAP[2] e Jaeger[3], no que respeita à qualificação como tempo de trabalho dos períodos de urgência interna dos médicos, de acordo com o regime da presença física no estabelecimento de saúde.”

Ainda de acordo com a Exposição de Motivos da Proposta: “A Comissão enunciou previamente os critérios que a proposta considerada deveria preencher: - assegurar um elevado nível de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores em matéria de tempo de trabalho; - proporcionar às empresas e aos Estados-Membros maior flexibilidade na gestão do tempo de trabalho; - permitir maior compatibilidade entre vida profissional e familiar; - evitar impor condicionalismos excessivos às empresas, designadamente às PME.

A Comissão considera que a presente proposta permite um cumprimento mais rigoroso destes critérios.”

De reter ainda, no seguimento desta, a **Proposta alterada de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Diretiva 2003/88/CE relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho** /* [COM/2005/0246 final - COD 2004/0209](#) */.

Outros instrumentos comunitários a reter:

Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, de 24 de Março de 2010, relativa à “Revisão da diretiva sobre o tempo de trabalho” (primeira fase de consulta dos parceiros sociais a nível da União Europeia nos termos do artigo 154.º do TFUE) [COM(2010) 106 final – Não publicada no Jornal Oficial].

A diretiva sobre o tempo de trabalho deve ser revista de forma a considerar a evolução das condições de trabalho na União Europeia. Com efeito, a legislação deveria permitir uma maior flexibilidade em matéria de organização do trabalho, nomeadamente:

- na determinação dos horários de trabalho. A Comissão constata que, embora a duração média da semana de trabalho esteja a diminuir na Europa, existem grandes variações em função dos sectores e

dos indivíduos que podem negociar horários de trabalho específicos com o respetivo empregador. A determinação do tempo de trabalho deveria considerar os interesses dos trabalhadores e a competitividade das empresas;

- no cálculo dos tempos de permanência, ou seja dos períodos durante os quais os trabalhadores permanecem no local de trabalho sem trabalhar. As permanências são largamente utilizadas nos serviços de cuidados de saúde e emergência (polícia, bombeiros, etc.);

- no período de referência utilizado no cálculo do tempo máximo de trabalho semanal. Com efeito, uma extensão desse período permitiria claramente considerar variações sazonais na produção de certas empresas;

- na programação dos períodos mínimos de repouso quotidianos e semanais, bem como a sua comunicação imediata ou em diferido.

A Comissão deve lançar uma consulta junto dos parceiros sociais europeus a fim de avaliar a forma de rever a diretiva.

Relatório da Comissão, de 7 de Julho de 2006, sobre a aplicação das disposições da Diretiva 2003/88/CE (organização do tempo de trabalho dos trabalhadores afetados ao transporte de passageiros em serviços regulares de transporte urbano) [COM(2006) 371 final – Não publicado no Jornal Oficial].

Relatório da Comissão sobre o funcionamento das disposições da Diretiva 2003/88/CE aplicáveis aos trabalhadores “offshore” [COM(2006) 853 final – Não publicado no Jornal Oficial].

- **Enquadramento internacional**

Países europeus

De acordo com a [OCDE](#), a média das horas trabalhadas por semana nos países da OCDE (2014) é de 36,75 e a média em Portugal é de 39,88.

Dataset:
Average usual weekly hours worked on the main job

| Time | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|----------------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Country | | | | | | | |
| Austria | 37,2425 | 36,850331 | 36,676056 | 36,517494 | 36,394235 | 36,128721 | 35,817584 |
| Belgium | 35,2148 | 35,202703 | 35,22994 | 35,090533 | 35,113194 | 35,218013 | 35,277344 |
| Czech Republic | 40,3664 | 40,208847 | 40,018513 | 39,947251 | 39,830941 | 39,663363 | 39,525072 |

| | | | | | | | |
|-----------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Denmark | 33,1465 | 32,735686 | 32,655632 | 32,605007 | 32,552282 | 32,59514 | 32,53259 |
| Estonia | 39,3882 | 38,685152 | 38,674629 | 38,693673 | 38,743599 | 38,827892 | 38,949851 |
| Finland | 36,7027 | 36,490126 | 36,529706 | 36,460441 | 36,323133 | 36,268262 | 36,172669 |
| France | 36,6102 | 36,53097 | 36,480491 | 36,588607 | 36,502509 | 36,22674 | 36,112588 |
| Germany | 34,5263 | 34,634049 | 34,653427 | 34,555802 | 34,613207 | 34,425834 | 34,454841 |
| Greece | 39,7926 | 39,566659 | 39,294823 | 39,09889 | 38,870503 | 38,873163 | 38,754843 |
| Hungary | 39,8744 | 39,618338 | 39,557132 | 39,278887 | 39,272661 | 39,376242 | 39,56857 |
| Iceland | 40,5132 | 38,854424 | 38,646056 | 39,044669 | 38,971561 | 38,90527 | 39,206579 |
| Ireland | 34,9182 | 34,12262 | 33,963728 | 33,832381 | 34,095677 | 34,325831 | 34,517589 |
| Italy | 36,6668 | 36,427005 | 36,275406 | 36,032117 | 35,677764 | 35,490406 | 35,437465 |
| Luxembourg | 36,6869 | 36,854639 | 36,775567 | 36,636374 | 36,797069 | 36,912223 | 36,935505 |
| Netherlands | 29,5786 | 29,41781 | 29,31 | 29,289383 | 29,103761 | 28,900095 | 28,932132 |
| Norway | 33,6961 | 33,645986 | 33,571628 | 33,648893 | 33,816082 | 33,776004 | 33,933207 |
| Poland | 40,0485 | 39,827741 | 39,688932 | 39,741779 | 39,781852 | 39,800906 | 39,880715 |
| Portugal | 39,0043 | 38,951178 | 39,095912 | 39,433015 | 39,424214 | 39,555982 | 39,880219 |
| Slovak Republic | 40,2499 | 39,920729 | 39,684466 | 39,690514 | 39,966256 | 39,982211 | 39,70467 |
| Slovenia | 40,0009 | 39,498231 | 39,23462 | 39,241079 | 39,442713 | 39,390646 | 39,27845 |
| Spain | 38,0318 | 37,640333 | 37,3879 | 37,183028 | 36,872749 | 36,570839 | 36,494219 |
| Sweden | 35,673 | 35,634428 | 35,714145 | 35,750535 | 35,792391 | 35,792643 | 35,81879 |
| Switzerland | 34,5745 | 34,534065 | 34,546498 | 34,690077 | 34,613676 | 34,580613 | 34,402925 |
| United Kingdom | 36,5821 | 36,205748 | 36,070679 | 36,142781 | 36,143215 | 36,300624 | 36,5122 |
| OECD countries | 36,3608 | 36,049834 | 36,68672 | 36,714691 | 36,706165 | 36,696862 | 36,753003 |
| Latvia | 40,078 | 39,453291 | 38,940134 | 38,846133 | 38,818122 | 39,006641 | 39,177412 |
| Lithuania | 39,0952 | 38,626413 | 38,458012 | 38,140159 | 38,024319 | 38,113777 | 38,11564 |

Data extracted on 21 Dec 2015 09:53 UTC (GMT) from OECD.Stat

A Federação Europeia de Sindicatos da Função Pública ([European Federation of Public Service Unions](#)) disponibiliza também alguma informação sobre o [assunto](#),

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: Alemanha, Espanha, França e Reino Unido.

ALEMANHA

O horário de trabalho para os trabalhadores do setor público federal na Alemanha é definido pela [Arbeitszeitverordnung](#) (Regulamento do Horário de Trabalho) e tem vindo a sofrer aumentos nos últimos anos passando, na generalidade dos Estados federados, de 38,5 horas semanais para 41 (artigo 3.º do Regulamento). O Regulamento permite a redução do horário semanal para 40 horas para os funcionários com filhos com idade inferior a 12 anos, ou para funcionários com deficiência grave, ou com familiares com necessidades especiais a seu cargo.

Para os funcionários da Administração dos Estados federados (*Länder*), são válidas as disposições de legislação própria, que determina horários semanais de trabalho distintos.

A título de exemplo:

- na Administração da [Renânia do Norte Vestefália](#), o horário de trabalho é de 41 horas até se completarem 55 anos, dos 55 aos 60 anos é de 40 horas e, após os 60, é de 39 horas;
- na Administração de [Berlim](#), o horário normal de trabalho é de 40 horas; e
- na Administração da [Baviera](#), o horário normal de trabalho é de 40 horas.

No setor privado, a Lei sobre o Horário de Trabalho ([Arbeitszeitgesetz](#) ou, na versão inglesa [Hours of work Act](#)) transpôs para o direito alemão a Diretiva 93/104/CE. A Lei fixa as regras gerais, que são depois aplicadas aos casos concretos através de acordos coletivos de trabalho.

Considera-se como tempo de trabalho o decorrido entre o início e o fim da prestação de trabalho, descontando as pausas (a exceção a esta regra ocorre no trabalho nas minas, em que nos dias de laboração na mina, as pausas não são descontadas). As horas de “disponibilidade” e “prevenção” entram no cômputo do tempo de trabalho.

Nos termos do [artigo 3.º](#) da Lei, a jornada de trabalho não pode ter mais do que 8 horas. Este número só pode ser aumentado para 10 horas diárias, quando num período de seis meses ou de 24 semanas não se ultrapasse a média das oito horas diárias.

A lei regula também as circunstâncias em que os acordos coletivos de trabalho podem derrogar o limite máximo das 8 horas (por exemplo, nos casos dos regimes de “prevenção” e “disponibilidade”).

ESPANHA

No setor público, foram introduzidas alterações ao horário normal de trabalho, por força da situação de crise financeira. Assim, por força do [Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público](#), a partir de 1 de janeiro de 2012, e, para o conjunto do setor público estadual, a jornada de trabalho semanal não pode ser em média inferior a 37 horas e 30 minutos (artigo 4.º).

Já no setor privado, a duração máxima da semana normal de trabalho é de 40 horas. Efetivamente, neste setor, a matéria relativa ao horário de trabalho é regulada pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), que aprovou a redação consolidada da Lei do Estatuto dos Trabalhadores, e pelo [Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre](#), sobre *jornadas especiales de trabajo*.

- **Tempo de trabalho** – Tempo decorrido entre o início e o fim da prestação de trabalho. É calculado desde o princípio até ao termo da jornada diária do trabalhador, no seu posto de trabalho (n.º 5 do artigo 34.º da Lei).
- **Horas de trabalho diário/semanal** – O número máximo de horas normais de trabalho efetivo não pode exceder as nove horas por dia (n.º 3 do artigo 34.º da Lei). No entanto, por convenção coletiva ou, na falta desta, por acordo entre a empresa e representantes dos trabalhadores, pode ser estabelecida uma distribuição diferente do trabalho diário, tendo, no entanto, que ser sempre respeitado o intervalo legal entre jornadas (n.º 3 do artigo 34.º da Lei). A duração máxima da semana

normal de trabalho é de quarenta horas, sendo esta média calculada anualmente (n.º 1 do artigo 34.º da LEJ).

- **Descanso diário/semanal** – Entre o fim de uma jornada e o início da seguinte têm que decorrer, pelo menos, 12 horas (n.º 3 do artigo 34.º da Lei). Quando se verifique uma jornada contínua de trabalho superior a seis horas, deverá haver um período de descanso não inferior a 15 minutos. Este período de descanso deve ser gozado durante a referida jornada contínua de trabalho e é considerado tempo de trabalho efetivo, quando determinado ou estabelecido por convenção coletiva ou contrato de trabalho (n.º 4 do artigo 34.º da Lei).

Os trabalhadores têm direito a um mínimo de descanso semanal, acumulável por períodos de até 14 dias, de dia e meio sem interrupções, que como regra geral compreendem o sábado à tarde ou, em alternativa a manhã de segunda-feira, e todo o domingo (n.º 1 do artigo 37.º da Lei).

- **Ampliações e reduções de horário de trabalho** - Para alguns sectores e postos de trabalho cujas particularidades assim o exijam, o Governo, através do Ministério respetivo, e após consulta dos sindicatos e organizações patronais, pode, através de alargamentos ou de reduções da jornada de trabalho, alterar a gestão e duração do dia de trabalho e do respetivo descanso (*Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo*).

Sobre esta matéria poderá ainda consultar-se o sítio do [Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#) de Espanha.

FRANÇA

Em França, o setor [privado](#) e [público](#) possuem o mesmo número de horas de trabalho: 35 horas semanais.

Efetivamente, nos termos do artigo 1.º do [Décret n.º 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature](#), a duração semanal do trabalho é fixada em 35 horas no serviços e estabelecimentos públicos. A contagem do tempo de trabalho é efetuada com base numa duração anual de trabalho efetiva de 1607 horas no máximo, sem prejuízo das horas suplementares suscetíveis de serem realizadas.

A duração anual do trabalho pode ser reduzida, por despacho ministerial, em função de circunstâncias relacionadas com a natureza das missões e com a definição dos ciclos de trabalho, designadamente no caso de trabalho noturno, de trabalho aos domingos, de trabalho em horários desfasados, de trabalho em equipas, de modulação importante do ciclo de trabalho ou de trabalhos penosos ou perigosos.

Para o setor privado, as Leis sobre o Horário de Trabalho encontram-se reunidas no [Code du Travail](#).

- **Tempo de trabalho** – tempo durante o qual o funcionário está à disposição do empregador e em conformidade com as suas diretrizes sem poder se dedicar livremente aos seus assuntos pessoais ([Article L3121-1](#)).

- **Semana de trabalho** - A duração de trabalho efetivo dos funcionários é fixada em 35 horas semanais ([Article L3121-10](#)).
- **Horas máximas de trabalho diário** – não podem exceder as 10 horas, salvo exceções acordadas em determinadas situações previstas em decreto ([Article L2121-34](#)).
- **Períodos de pausa** – mínimo de 20 minutos a partir do momento em que a duração do trabalho diário atinja as 6 horas ([Article L3121-33](#)). O descanso semanal deve ter uma duração mínima de vinte e quatro horas consecutivas às quais de devem somar as horas consecutivas de descanso diário ([Article L3132-2](#)).
- **Descanso diário** – mínimo 11 horas consecutivas ([Article L3131-1](#)). Uma convenção ou um contrato de trabalho podem diminuir a duração mínima de descanso diário, em condições fixadas por decreto, por exemplo em atividades em que seja necessário assegurar a continuidade dos períodos de trabalho ou períodos fracionados de trabalho.
Esse decreto também pode prever condições nas quais a duração do descanso mínimo diário não possa ser de 11 horas, por estarem previstas situações de trabalho urgente, no caso de um acidente ou de uma ameaça de acidente, ou durante um aumento excepcional de trabalho ([Article L3131-2](#)).

REINO UNIDO⁷

De acordo com o ponto 9.1. do [Civil Service Management Code](#) (Código de Gestão da Função Pública), os departamentos e agências têm a autoridade de determinar os termos e as condições relacionadas com o horário de trabalho dos funcionários ao seu serviço. Os funcionários do *Senior Civil Service* estão sujeitos a um limite mínimo semanal de 42 horas, incluindo uma hora de almoço por dia.

A Lei sobre o Horário de Trabalho ([Working Time Regulations](#)) transpôs para o direito britânico a Diretiva 93/104/CE. O seu âmbito pessoal de aplicação foi alargado em 2003, 2004 e 2009 para abranger os trabalhadores não móveis dos sectores dos transportes rodoviário, marítimo, fluvial e ferroviário, todos os trabalhadores do sector da aviação não abrangidos por legislação própria e ainda os médicos internos.

O artigo 4.º da Lei define um máximo de 48 horas de trabalho por cada sete dias. A média semanal de horas de trabalho é calculada tendo por referência o cômputo feito ao longo de 17 semanas. É assim possível trabalhar-se mais do que 48 horas numa semana, desde que esse valor de horas não prejudique a média calculada das 17 semanas.

A Lei confere ainda às partes a faculdade de concluírem cláusulas de "opting out", segundo as quais trabalhador e empregador acordam voluntariamente e por escrito trabalhar para além deste limite de 48 horas semanais. Este acordo não pode ser celebrado com todos os trabalhadores de uma determinada unidade e é cancelável a qualquer momento (com uma antecedência mínima de sete dias), cf. artigo 5.º.

⁷ O âmbito territorial de aplicação circunscreve-se à Grã-Bretanha, excluindo assim a Irlanda do Norte.

O Governo disponibiliza uma síntese desta informação na página [Contracts of employment and working hours](#).
O [Office for National Statistics](#) disponibiliza ainda o seguinte estudo comparativo: [Estimating Differences in Public and Private Sector Pay, 2012](#)

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A [Organização Internacional do Trabalho](#) (OIT) disponibiliza os seguintes documentos:

- [The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper](#), de 2012;
- [Working Time Around the World: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective](#), 2007.

IV. Iniciativas Legislativas e Petições pendentes sobre a mesma matéria

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não foram localizadas quaisquer outras iniciativas ou petições pendentes sobre matéria idêntica.

V. Consultas e contributos

Em 11/12/2015, o Presidente da Assembleia da República promoveu a audição dos órgãos de governo próprios das regiões autónomas, nos termos do artigo 142.º do Regimento da Assembleia da República, e para os efeitos do n.º 2 do artigo 229.º da Constituição, solicitando o envio dos respetivos pareceres no prazo de 20 dias (Governos e AL), nos termos da Lei n.º 40/96, de 31 de Agosto, e do n.º 4 do artigo 118.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores.

VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

A aprovação das presentes iniciativas, tendo em conta o seu objeto (alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com vista à reposição do período normal de trabalho para as 35 horas semanais – artigos 203.º e 210.º), parece poder implicar uma diminuição das receitas do Estado previstas no Orçamento do Estado, no entanto, os elementos disponíveis não permitem a quantificação de tais encargos.

