

PARECER

Projeto de Lei n.º 712/XIII/3.ª (PCP)

Revoga a aplicação aos trabalhadores em funções públicas dos mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, procedendo à 5.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Projeto de Lei n.º 713/XIII/3.ª (PCP)

Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho

Projeto de Lei n.º 714/XIII/3.ª (PCP)

Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho

Projeto de Lei n.º 732/XIII/3.ª (BE)

Elimina os regimes do banco de horas individual e da adaptabilidade individual, procedendo à 13.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro

**Autora: Deputada
Maria das Mercês
Borges (PSD)**

ÍNDICE

PARTE I – CONSIDERANDOS

- 1 – Nota Introdutória**
- 2 – Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas**
- 3 - Apreciação da Conformidade dos Requisitos Formais, Constitucionais e Regimentais e do cumprimento da lei Formulário**
- 4 - Enquadramento legal, doutrinário e antecedentes**
- 5 – Iniciativas legislativas pendentes sobre a mesma matéria**

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV – ANEXOS

PARTE I – CONSIDERANDOS

1 - Nota Introdutória

O Grupo Parlamentar do **Partido Comunista Português** tomou a iniciativa de apresentar à Assembleia da República o **Projeto de Lei n.º 712/XIII/3.ª**, que *“Revoga a aplicação aos trabalhadores em funções públicas dos mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, procedendo à 5.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas”*, o **Projeto de Lei n.º 713/XIII/3.ª**, que *“Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho”* e o **Projeto de Lei n.º 714/XIII/3.ª**, que *“Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho”*.

Estes projetos de lei deram entrada na Assembleia da República, a 24 de dezembro de 2017, foram admitidos 29 de dezembro de 2017 e anunciados na sessão plenária de 4 de janeiro de 2018. Por despacho de S. Exa. o Presidente da Assembleia da República, as iniciativas baixaram, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social, para efeito do competente Parecer, nos termos aplicáveis. [cf. artigo 129.º do RAR].

O Grupo Parlamentar do **Bloco de Esquerda** apresentou à Assembleia da República o **Projeto de Lei n.º 732/XIII/3.ª (BE)**, que *“Elimina os regimes do banco de horas individual*

Comissão de Trabalho e Segurança Social

e da adaptabilidade individual, procedendo à 13.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro”.

Esta projeto de lei deu entrada na Assembleia da República a 11 de janeiro de 2018, foi admitido a 15 de janeiro de 2018 e anunciado na reunião plenária de 17 de janeiro de 2018. Nesta mesma data, por despacho de S. Exa. o Presidente da Assembleia da República, a iniciativa baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social, para efeito do competente Parecer, nos termos aplicáveis. [cf. artigo 129.º do RAR].

A Comissão de Trabalho e Segurança Social designou como autora do parecer conjunto a Deputada Maria das Mercês Borges do Partido Social Democrata (PSD).

A discussão conjunta na generalidade destes projetos de lei encontra-se agendada para a sessão plenária de hoje, 14 de março de 2018.

2 – Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas

Com a apresentação destes projetos de lei, quer o Partido Comunista Português, quer o Bloco de Esquerda pretendem proceder à alteração do Código de Trabalho e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas no que respeita à duração e organização do tempo de trabalho, mais concretamente sobre os mecanismos de flexibilização dos limites máximos do período normal de trabalho, designadamente, adaptabilidade e banco de horas.

O Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP) pretende, através do **Projeto de Lei n.º 712/XIII/3.ª** revogar os artigos 106.º e 107.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, *“com vista à eliminação dos mecanismos que preveem a aplicação de adaptabilidade e de banco de horas aos trabalhadores em funções públicas”*.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Pretende, igualmente, através do **Projeto de Lei n.º 713/XIII/3.ª**, revogar os artigos 204.º, 206.º, 208.º e 208.º-B do Código do Trabalho, referentes aos mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva e alterar a redação do artigo 127.º do Código do Trabalho, introduzindo uma emenda ao n.º 3 e o aditamento de dois novos números.

O **Projeto de Lei n.º 714/XIII/3.ª** tem como objeto proceder à eliminação da adaptabilidade e do banco de horas individuais. Nesse sentido, propõe a revogação dos artigos 205.º e 208.º-A do Código do Trabalho.

Argumentam nas respetivas exposições de motivos que, *“Para além do aumento do horário de trabalho, o anterior Governo PSD/CDS impôs a generalização do trabalho não remunerado através de outros mecanismos, tais como as novas flexibilidades na organização do tempo de trabalho: banco de horas; intermitências nos horários; adaptabilidade individual; adaptabilidade grupal; tempo de disponibilidade; trabalho a tempo parcial com intermitências.*

Todos estes mecanismos visam obter o aumento de tempo de trabalho sem encargos para a entidade patronal, sendo que algumas destas modalidades permitem a compensação do tempo trabalhado, mas outras nem direito a compensação têm, como é o caso das intermitências e os chamados tempos de disponibilidade”.

O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE) propõe, igualmente, através do **Projeto de Lei n.º 732/XIII/3.ª (BE)** a revogação dos artigos 205.º e 208.º-A do Código do Trabalho. Na exposição de motivos, considera que *“A cumulação de instrumentos de flexibilização do tempo de trabalho na legislação laboral, instrumentos em relação aos quais tão pouco são clarificadas as formas de compatibilização entre si, tem-se revelado um mecanismo de precarização das relações laborais, de degradação da organização do trabalho e de desvalorização económica e pessoal do trabalhador e da trabalhadora. Assim, revogar as figuras do banco de horas individual e da adaptabilidade individual é*

Comissão de Trabalho e Segurança Social

um passo essencial para restituir o direito do trabalho à esfera coletiva, protegendo-se a parte mais fraca nas relações laborais, promovendo-se a valorização do trabalho e a sua articulação com as outras esferas da vida”.

3 - Apreciação da Conformidade dos Requisitos Formais, Constitucionais e Regimentais e do cumprimento da Lei Formulário

O **Partido Comunista Português (PCP)** apresentou os **Projetos de Lei nºs. 712, 713 e 714/XIII/3.^a**, nos termos dos artigos 167.º da Constituição e 118.º do Regimento, que consubstanciam o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos deputados, por força do disposto na alínea b) do artigo 156.º da Constituição e na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

Estas três iniciativas são subscritas por dez Deputados, respeitando os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 119.º e nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento, relativamente às iniciativas em geral, bem como os previstos no n.º 1 do artigo 123.º do referido diploma, quanto aos projetos de lei em particular. Respeitam ainda os limites da iniciativa impostos pelo Regimento, por força do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 120.º.

O **Bloco de Esquerda (BE)** apresentou o **Projeto de Lei nº. 732/XIII/3.^a**, nos termos dos artigos 167.º da Constituição e 118.º do Regimento, que consubstanciam o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos deputados, por força do disposto na alínea b) do artigo 156.º da Constituição e na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Este Projeto de Lei é subscrito por 19 Deputados e respeita, igualmente, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 119.º e nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento, relativamente às iniciativas em geral, bem como os previstos no n.º 1 do artigo 123.º do referido diploma, quanto aos projetos de lei em particular. Respeitam ainda os limites da iniciativa impostos pelo Regimento, por força do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 120.º.

Em virtude destas iniciativas versarem sobre matéria laboral, em conformidade com o disposto na Constituição da República Portuguesa, foram submetidas à apreciação pública, através da sua publicação nas Separatas da 2.ª Série do Diário da Assembleia da República n.ºs [79/XIII](#) e [80/XIII](#), ambas de 18 de janeiro de 2018, e [82/XIII](#), de 26 de janeiro, nos termos do artigo 134.º do Regimento, bem como dos artigos 469.º a 475.º do [Código do Trabalho](#)¹, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e dos artigos 15.º e 16.º da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#)², aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Neste sentido, a apreciação pública dos Projetos de Lei n.ºs 712, 713, 714/XIII/3.ª (PCP) decorreu de 18 de janeiro a 17 de fevereiro de 2018, enquanto a apreciação pública do Projeto de Lei n.º 732/XIII/3.ª (BE) decorreu entre 26 de janeiro e 25 de fevereiro de 2018.

No decurso da apreciação pública destas quatro iniciativas foram recebidos cerca de 50 contributos (no total) de diferentes entidades, os quais podem ser consultados nas páginas de cada um dos projetos de lei.

¹ Alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, e 73/2017, de 16 de agosto.

² Alterada pelas Leis n.ºs 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, e 73/2017, de 16 de agosto.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Estes Projetos de Lei respeitam, igualmente, o disposto na denominada Lei Formulário. [Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, na sua atual redação, sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas].

No cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como *lei formulários*, os títulos das presentes iniciativas legislativas traduzem sinteticamente o seu objeto, pese embora, em caso de aprovação, possam vir a ser objeto de aperfeiçoamento, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final, tendo-se em consideração as alterações sugeridas na Nota Técnica, em anexo, que se considera parte integrante deste Parecer.

Sugere-se, igualmente, que em caso de aprovação destas quatro iniciativas seja produzido um único texto final, em sede de Comissão, que reúna as alterações propostas.

Nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, caso estes projetos de lei sejam aprovados e promulgados revestirão a forma de lei, pelo que devem ser objeto de publicação na 1.ª série do Diário da República, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da *lei formulário*.

Os quatro projetos de lei, ao determinarem que a sua entrada em vigor ocorrerá no prazo de 30 dias após publicação, cumprem o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, segundo o qual os atos legislativos “*entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação*”.

Cumprindo os requisitos formais definidos nos números 1 e 2 do artigo 124.º do Regimento da Assembleia da República, os projetos de lei em questão encontram-se redigidos sob a forma de um articulado, composto por artigos, números e alíneas, tendo uma designação

³ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, que estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas, alterada e republicada pelas Leis n.ºs 2/2005, de 24 de janeiro, 26/2006, de 30 de junho, 42/2007, de 24 de agosto, e [43/2014, de 11 de julho](#).

Comissão de Trabalho e Segurança Social

que traduz sinteticamente e de forma suficiente o seu objeto principal, sendo ainda precedidos de uma breve exposição de motivos que subjazem à sua aprovação.

4 – Enquadramento legal, doutrinário e antecedentes

Relativamente ao enquadramento legal, doutrinário e antecedentes das quatro iniciativas em apreço, remete-se para a Nota Técnica, em anexo, a qual é parte integrante do presente parecer.

5 – Iniciativas legislativas pendentes sobre a mesma matéria

•Iniciativas legislativas

Consultada a base de dados da atividade parlamentar (AP), verificou-se que, neste momento, se encontram em apreciação, na Comissão de Trabalho e Segurança Social, outras iniciativas sobre matéria, de algum modo, conexa:

- [Projeto de Lei n.º 170/XIII/3.ª \(PCP\)](#) - “Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores, procedendo à 10.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho”;
- [Projeto de Lei n.º 552/XIII/3.ª \(BE\)](#) – “Consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho, procedendo à 15.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”;
- [Projeto de Lei n.º 578/XIII/2.ª \(PAN\)](#) – “Altera o Código do Trabalho, estabelecendo as 35 horas como limite máximo do período normal de trabalho, equiparando o regime do Código do Trabalho ao da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas”;

Comissão de Trabalho e Segurança Social

- [Projeto de Lei n.º 640/XIII/3.ª \(PAN\)](#) - Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, consagrando o direito do trabalhador à desconexão profissional;
- [Projeto de Lei n.º 643/XIII/3.ª \(PEV\)](#) - Qualifica como contraordenação muito grave a violação do período de descanso (15.ª Alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro);
- [Projeto de Lei n.º 644/XIII/3.ª \(PS\)](#) – “Procede à 13.ª alteração do Código do Trabalho, reforça o direito ao descanso do trabalhador”.

Para além disso, deram entrada na Assembleia da República na passada sexta-feira, 9 de março, as seguintes iniciativas sobre a mesma matéria, agendadas de igual forma para a reunião plenária de hoje, 14 de março, e que não chegaram a baixar a esta Comissão:

- [Projeto de Lei n.º 802/XIII/3.ª \(BE\)](#) – “Elimina os regimes de adaptabilidade e do banco de horas da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (8.ª alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)”;
- [Projeto de Lei n.º 803/XIII/3.ª \(BE\)](#) – “Elimina o banco de horas grupal e a adaptabilidade grupal”;
- [Projeto de Resolução n.º 1395/XIII/3.ª \(CDS-PP\)](#) – “Recomenda ao Governo que promova um levantamento sobre o número de trabalhadores abrangidos pelos instrumentos de flexibilidade de horário de trabalho”.

• Petições

Consultada a base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar (PLC), verificou-se que não se encontra pendente nenhuma petição sobre matéria conexa com as presentes iniciativas.

PARTE II - OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

A autora do presente Parecer reserva a sua opinião para a discussão da iniciativa legislativa em Plenário.

PARTE III – CONCLUSÕES

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

1. O Grupo Parlamentar do **Partido Comunista Português (PCP)** tomou a iniciativa de apresentar à Assembleia da República as seguintes iniciativas:

- **Projeto de Lei n.º 712/XIII/3.ª (PCP)** - *Revoga a aplicação aos trabalhadores em funções públicas dos mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, procedendo à 5.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;*
- **Projeto de Lei n.º 713/XIII/3.ª (PCP)** - *Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho;*
- **Projeto de Lei n.º 714/XIII/3.ª (PCP)** - *Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho.*

Comissão de Trabalho e Segurança Social

2. O Grupo Parlamentar do **Bloco de Esquerda (BE)** tomou a iniciativa de apresentar à Assembleia da República o **Projeto de Lei n.º 732/XIII/3.ª (BE)**, que *“Elimina os regimes do banco de horas individual e da adaptabilidade individual, procedendo à 13.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro”*;
3. As presentes iniciativas, quer do Partido Comunista Português quer do Bloco de Esquerda, visam proceder à alteração do Código de Trabalho e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas no que respeita à duração e organização do tempo de trabalho, mais concretamente sobre os mecanismos de flexibilização dos limites máximos do período normal de trabalho, designadamente, adaptabilidade e banco de horas;
4. Os quatro Projetos de Lei em questão cumprem todos os requisitos constitucionais, legais e regimentais necessários à sua tramitação;
5. No que concerne aos títulos das iniciativas sugere-se que, em caso de aprovação, em sede de discussão e votação na especialidade ou na fixação da redação final, estes possam vir a ser objeto de aperfeiçoamento, nomeadamente, tendo em consideração as alterações sugeridas na Nota Técnica;
6. Propõe-se, igualmente, que em caso de aprovação destas quatro iniciativas, seja produzido um único texto final, em sede de Comissão, que reúna as alterações propostas;
7. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deverá ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

PARTE IV – ANEXOS

Ao abrigo do disposto no artigo 131.º do Regimento da Assembleia da República anexa-se:

- (i) Nota técnica elaborada pelos serviços;

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Palácio de S. Bento, 14 de março de 2018.

A Deputada Autora do Parecer



Maria das Mercês Borges

O Presidente da Comissão

Feliciano Barreiras Duarte



Projeto de Lei n.º 712/XIII/3.ª (PCP)

Revoga a aplicação aos trabalhadores em funções públicas dos mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, procedendo à 5.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Data de admissão: 29 de dezembro de 2017

Projeto de Lei n.º 713/XIII/3.ª (PCP)

Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho

Data de admissão: 29 de dezembro de 2017

Projeto de Lei n.º 714/XIII/3.ª (PCP)

Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho

Data de admissão: 29 de dezembro de 2017

Projeto de Lei n.º 732/XIII/3.ª (BE)

Elimina os regimes do banco de horas individual e da adaptabilidade individual, procedendo à 13.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro

Data de admissão: 15 de janeiro de 2018

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Índice

- I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa
- 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: Maria Paula Faria (BIB), Filomena Romano de Castro e Tiago Tibúrcio (DILP) e João Rafael Silva (DAC e DAPLEN)

Data: 9 de março de 2018.

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

Os Projetos de Lei n.ºs 712, 713 e 714/XIII/3.ª (PCP) e o Projeto de Lei n.º 732/XIII/3.ª (BE) versam sobre a duração e organização do tempo de trabalho, mais concretamente sobre os seguintes mecanismos de flexibilização dos limites máximos do período normal de trabalho: adaptabilidade e banco de horas. Estas figuras estão previstas nos artigos 204.º, 205.º, 206.º, 208.º e 208.º-A e 208.º-B do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas e nomeados, com as necessárias adaptações, por força da remissão prevista nos artigos 106.º e 107.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

No [Livro Verde sobre as Relações Laborais \(LVRL\) de 2016](#) é referido que, de acordo com “os dados apurados através dos Quadros de Pessoal 2016 “mais de dois terços dos trabalhadores por conta de outrem do setor privado estão abrangidos por uma modalidade flexível de organização do tempo de trabalho, sendo que, de acordo com o reportado pelos empregadores, 53,6% dos trabalhadores estão abrangidos por regime de adaptabilidade estabelecido em sede de contratação coletiva e 13,1% por regime de adaptabilidade acordado individualmente”, seguindo-se o seguinte quadro com dados referentes a Portugal continental e à Região Autónoma da Madeira:

Trabalhadores por conta de outrem, por regime de organização do tempo de trabalho	2015	2016	Variação (p.p.)
Horário de trabalho e adaptabilidade por regulamentação coletiva	54,2 %	53,6 %	- 0,6
Horário de trabalho "normal"	23,4 %	23,4 %	0,0
Horário de trabalho e adaptabilidade individual	12,4 %	13,1 %	0,7
Isenção de horário e não sujeição a limites máximos do período normal de trabalho	2,1 %	2,0 %	0,0
Horário de trabalho e prática de horário concentrado	1,9 %	1,8 %	- 0,1
Horário de trabalho e prática de banco de horas	1,4 %	1,4 %	0,0
Horário de trabalho e adaptabilidade grupal com origem em regulamentação coletiva	1,4 %	1,4 %	0,0
Isenção de horário de trabalho e período normal de trabalho acordado	1,3 %	1,3 %	0,0
Horário de trabalho e prática de banco de horas individual	0,8 %	0,9 %	0,1
Horário de trabalho e adaptabilidade grupal com origem em acordos individuais	0,9 %	0,9 %	0,0
Isenção de horário de trabalho e período normal de trabalho aumentado	0,2 %	0,2 %	0,0
Horário de trabalho e prática de banco de horas grupal	0,1 %	0,1 %	0,0

Fonte: GEP-MTSSS, Quadros de Pessoal.

O Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP) no Projeto de Lei n.º 713/XIII/3.^a propõe revogar a adaptabilidade e o banco de horas grupais ou por regulamentação coletiva, previstos nos artigos 204.º, 206.º, 208.º e 208.º-B do Código do Trabalho. Na respetiva exposição de motivos argumentam o seguinte:

“A reivindicação universal avançada em 1886 pela Associação Internacional do Trabalho (AIT) e traduzida na fórmula 3-8x8x8 – oito horas de trabalho diário; oito horas para lazer convívio e cultura e oito horas para dormir e descansar – é uma reivindicação ainda hoje válida, designadamente se tivermos em conta as chamadas «flexibilidades horárias». Estes mecanismos representam a adequação da organização do tempo de trabalho aos interesses do patronato, impondo na prática prolongamentos do tempo de trabalho não remunerado e consequentemente um aumento da jornada de trabalho. (...) Tais imposições, suportadas sempre por opções políticas traduzidas em legislação sobre a organização do tempo de trabalho, atribuíram poder discricionário às entidades patronais. (...)

Para além do aumento do horário de trabalho, o anterior Governo PSD/CDS impôs a generalização do trabalho não remunerado através de outros mecanismos, tais como as novas flexibilidades na organização do tempo de trabalho: banco de horas; intermitências nos horários; adaptabilidade individual; adaptabilidade grupal; tempo de disponibilidade; trabalho a tempo parcial com intermitências.

Todos estes mecanismos visam obter o aumento de tempo de trabalho sem encargos para a entidade patronal, sendo que algumas destas modalidades permitem a compensação do tempo trabalhado, mas outras nem direito a compensação têm, como é o caso das intermitências e os chamados tempos de disponibilidade”.

Este projeto de lei prevê ainda a alteração da redação do artigo 127.º do Código do Trabalho, concretizada numa emenda ao n.º 3 e no aditamento de dois novos números. Esta alteração e os argumentos defendidos na exposição de motivos também se encontram no Projeto de Lei n.º 714/XIII/3.^a (PCP), que tem como objeto a adaptabilidade e o banco de horas individuais. Para esse efeito é proposta a revogação dos artigos 205.º e 208.º-A do Código do Trabalho.

A revogação destes artigos é igualmente defendida pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), no Projeto de Lei n.º 732/XIII/3.^a (BE). Na respetiva exposição de motivos o proponente apresenta as seguintes considerações:

“Como se assinala no Livro Verde sobre as Relações Laborais, «a forma usualmente considerada ‘típica’ de prestar trabalho, isto é, o cumprimento de um horário de trabalho sem recurso a qualquer modalidade flexível no que concerne aos tempos de trabalho constitui, na verdade, uma realidade que apenas abrange cerca de 23,7% dos trabalhadores por conta de outrem (TCO). Deste modo, aproximadamente 76,3% dos TCO encontram-se abrangidos por uma modalidade flexível no que respeita à organização do tempo de trabalho».
(...)

O Código do Trabalho de 2009 introduziu, no artigo 208.º, um novo instituto que se designou por banco de horas, através do qual, tal como na adaptabilidade, a organização do tempo de trabalho pode ter em conta um tempo médio. Com o banco de horas consagrou-se, contudo, uma possibilidade até aí inexistente de esse acréscimo poder ser compensado quer por redução equivalente do tempo de trabalho, quer por pagamento em dinheiro, quer por ambas as modalidades, sendo certo que o pagamento em dinheiro é feito como se de trabalho normal (e não trabalho suplementar) se tratasse. Ou seja, este foi objetivamente um mecanismo de embaratecimento do trabalho. Se desde 2009 existe o banco de horas, a lei previa contudo que este só podia ser introduzido por instrumento de regulamentação coletiva e relativamente a matérias específicas. No entanto, a Lei n.º 23/2012 de 25 de junho introduziu uma nova modalidade de banco de horas: o banco de horas individual, prevista no artigo 208.º-A do Código do Trabalho. (...)

Projetos de Lei n.ºs 712, 713 e 714/XIII/3.^a (PCP) e 732/XIII/3.^a (BE)

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

No programa do XXI Governo é identificada a necessidade de «Revogar a possibilidade, introduzida no Código do Trabalho de 2012, de existência de um banco de horas individual por mero acordo entre o empregador e o trabalhador, remetendo o banco de horas para a esfera da negociação coletiva ou para acordos de grupo, onde deve estar a regulação da organização do tempo de trabalho». (...) Ora, pela sua natureza, a mesma censura é inteiramente aplicável ao mecanismo da adaptabilidade individual contemplado no artigo 205.º do Código do Trabalho. Com efeito, segundo o Livro Verde sobre as Relações Laborais em 2014, este último mecanismo abrangia 305 mil trabalhadores, a que se somavam 18 mil abrangidos pelo mecanismo do banco de horas individual.”

Por último, no Projeto de Lei n.º 712/XIII/3.ª o Grupo Parlamentar do PCP autonomizou nesta iniciativa a proposta de revogação dos artigos 106.º e 107.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, que remetem para os regimes de adaptabilidade, individual e grupal, e os regimes de banco de horas, individual e grupal, previstos no Código do Trabalho. Fundamenta politicamente esta opção na exposição de motivos do seguinte modo:

“Para além do aumento do horário de trabalho, o anterior Governo PSD/CDS impôs a generalização do trabalho não remunerado através de outros mecanismos, tais como as novas flexibilidades na organização do tempo de trabalho: banco de horas; adaptabilidade individual; adaptabilidade grupal; tempo de disponibilidade; trabalho a tempo parcial com intermitências. Todos estes mecanismos visam obter o aumento de tempo de trabalho sem encargos.”

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

• Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais

Os Projetos de Lei n.ºs 712, 713, 714/XIII/3.ª (PCP) são subscritos por dez Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português e o Projeto de Lei n.º 732/XIII/3.ª (BE) por dezanove Deputados do Bloco de Esquerda, no âmbito do poder de iniciativa da lei consagrado no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) e no artigo 118.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (doravante Regimento). Trata-se de um poder dos Deputados, nos termos da alínea b) do artigo 156.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, e dos grupos parlamentares, nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

Tomam a forma de projetos de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do Regimento, encontram-se redigidos sob a forma de artigos, são precedidos de uma breve exposição de motivos e têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, embora possam ser objeto de aperfeiçoamento em caso de aprovação, dando assim cumprimento aos requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

De igual modo encontram-se respeitados os limites à admissão das iniciativas, previstos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que este projeto de lei não parece infringir princípios constitucionais e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

A Constituição estabelece ainda, em matéria laboral, o direito de participação na elaboração de legislação do trabalho aos sindicatos, na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º. Para esse efeito foi promovida a apreciação pública através da publicação destes projetos de lei nas Separatas da 2.ª Série do Diário da Assembleia da República n.ºs [79/XIII](#) e [80/XIII](#), ambas de 18 de janeiro de 2018, nos termos do artigo 134.º do Regimento, bem como dos artigos 469.º a 475.º do [Código do Trabalho](#)¹, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e dos artigos 15.º e 16.º da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#)², aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Assim, a apreciação pública dos Projetos de Lei n.ºs 712, 713, 714/XIII/3.ª (PCP) decorreu de 18 de janeiro a 17 de fevereiro de 2018, enquanto a apreciação pública do Projeto de Lei n.º 732/XIII/3.ª (BE) decorreu entre 26 de janeiro e 25 de fevereiro de 2018.

Os projetos de lei em apreciação do Partido Comunista Português deram entrada a 21 de dezembro de 2017. A 29 de dezembro de 2017 foram admitidos e baixaram na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª), por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República, tendo sido anunciados na reunião plenária do dia 4 de janeiro de 2018. O Projeto de Lei n.º 732/XIII/3.ª (BE) deu entrada a 11 de janeiro de 2018, foi admitido a 15 de janeiro e anunciado na reunião plenária de 17 de janeiro.

A discussão na generalidade destes projetos de lei encontra-se agendada para a reunião plenária de dia 14 de março de 2018.

• Verificação do cumprimento da lei formulário

Os títulos das presentes iniciativas legislativas traduzem sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conformes ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como *lei formulário*³, embora, em caso de aprovação, possam ser objeto de aperfeiçoamento, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

Segundo as regras de legística formal, “o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado, bem como o número de ordem de alteração”⁴, o que sucede nestes quatro casos.

Começando pelo título do Projeto de Lei n.º 712/XIII/3.ª (PCP) - “Revoga a aplicação aos trabalhadores em funções públicas dos mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, procedendo à 5.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas” - consultando o [Diário da República Eletrónico](#) verifica-se que a [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#), aprovada em anexo à [Lei](#)

¹ Alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, e 73/2017, de 16 de agosto.

² Alterada pelas Leis n.ºs 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, e 73/2017, de 16 de agosto.

³ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, que estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas, alterada e republicada pelas Leis n.ºs 2/2005, de 24 de janeiro, 26/2006, de 30 de junho, 42/2007, de 24 de agosto, e 43/2014, de 11 de julho.

⁴ Duarte, D., Sousa Pinheiro, A. et al (2002), *Legística*. Coimbra, Almedina, pág. 201.

[n.º 35/2014, de 20 de junho](#), foi até à data alterada pelas Leis n.ºs 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, e 73/2017, de 16 de agosto, sendo esta, em caso de aprovação, a sétima alteração (a Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, apenas revogou um artigo da parte preambular da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

Quanto aos títulos dos Projetos de Lei n.ºs 713/XIII/3.ª (PCP) – “Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho” – e 714/XIII/3.ª (PCP) – “Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho”, ambos indicam proceder à décima terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, constatando-se que o mesmo foi alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, e 73/2017, de 16 de agosto.

Mutatis mutandi quanto ao título do Projeto de Lei n.º 732/XIII/3.ª (BE) – “Elimina os regimes do banco de horas individual e da adaptabilidade individual, procedendo à 13.ª alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro” – em relação ao qual apenas deve ser acrescentado que o Código do Trabalho foi aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Uma vez que os numerais ordinais devem ser sempre redigidos por extenso⁵, inclusive na indicação do número de ordem de alterações, sugerem-se os seguintes aperfeiçoamentos formais aos títulos destas iniciativas:

- **Projeto de Lei n.º 712/XIII/3.ª (PCP)** - “Revoga a aplicação aos trabalhadores em funções públicas dos mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, procedendo à sétima alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho”;
- **Projeto de Lei n.º 713/XIII/3.ª (PCP)** – “Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à décima terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”;
- **Projeto de Lei n.º 714/XIII/3.ª (PCP)** – “Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar, e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual, procedendo à décima terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”, e

⁵ Duarte, D., Sousa Pinheiro, A. *et al* (2002), *Legística*. Coimbra, Almedina, pág. 166.

- **Projeto de Lei n.º 732/XIII/3.ª (BE)** – “Elimina os regimes do banco de horas individual e da adaptabilidade individual, procedendo à décima terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”.

Em caso de aprovação destas quatro iniciativas parece aconselhável a produção de um único texto final em sede de Comissão que reúna as alterações propostas.

Os autores não promoveram a republicação, em anexo, do Código do Trabalho, nem se tal se afigura necessário à luz da exceção prevista na alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º da *lei formulário*: “Deve ainda proceder-se à republicação integral dos diplomas que revistam forma de lei, em anexo, sempre que: a) Existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor, salvo se se tratar de alterações a Códigos”. Em contrapartida, segundo o disposto nesta norma, a republicação da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas pode ainda ser decidida e promovida pela Comissão, embora se possa considerar também que, materialmente, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas é semelhante a um código.

Caso estas iniciativas sejam aprovadas e promulgadas revestirão a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do Diário da República, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da *lei formulário*.

No que respeita ao início de vigência, os quatro projetos de lei estabelecem que a sua entrada em vigor ocorrerá no prazo de 30 dias após publicação, mostrando-se assim conformes com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, segundo o qual os atos legislativos “*entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação*”.

Nesta fase do processo legislativo, as iniciativas em apreço não nos parecem suscitar outras questões em face da *lei formulário*.

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

• Enquadramento legal nacional

O direito ao trabalho está constitucionalmente consagrado, incumbindo ao Estado a *execução de políticas de pleno emprego, a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais*, e, bem assim, a *formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores* ([artigo 58.º](#)). Acresce que o [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].

Ainda no que se refere às relações individuais do trabalho, no [artigo 53.º](#) é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

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 artigo 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.

Setor público

A [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#) toma o [Código do Trabalho](#) como regime subsidiário, nomeadamente o caso das regras sobre articulação de fontes, direitos de personalidade, igualdade, regime do trabalhador estudante e dos trabalhadores com deficiência e doença crónica, tempo de trabalho, tempos de não trabalho, entre outros. Em relação a estas matérias e, apenas quando se justifique, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas limita-se a regular as eventuais especificidades ou a proceder às adaptações exigidas pela natureza pública das funções do trabalhador e pelo carácter público do empregador.

Neste sentido, a referida Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, em matérias relativas à organização e tempo de trabalho, previstos no seu [Capítulo IV](#), do Título IV, da Parte II, como já foi referido, segue as soluções do atual Código do Trabalho, com as necessárias adaptações. Nos termos do [artigo 105.º](#) da LTFP, com a redação dada pela [Lei n.º 18/2016, de 20 de junho](#)⁶, o período normal de trabalho é de sete horas diárias (exceto no caso de horários flexíveis e no caso de regimes especiais de duração de trabalho), e de 35 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). A redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho pode ser estabelecida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não podendo daí resultar para os trabalhadores a redução do nível remuneratório ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho.

A aplicabilidade dos regimes de adaptabilidade e do banco de horas varia consoante a modalidade de vínculo de emprego público, uma vez que, ao contrário do que sucede com os trabalhadores contratados em regime de contrato de trabalho em funções públicas, aos trabalhadores nomeados apenas é aplicável o regime da adaptabilidade individual e do banco de horas individual (e já não grupal), conforme prevê o [artigo 106.º](#) da LTFP.

⁶ Estabelece as 35 horas como período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas, 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.

Ainda quanto à aplicação dos regimes de adaptabilidade e do banco de horas individual aos trabalhadores nomeados pressupõe sempre uma aceitação expressa por parte destes, sendo em tudo o mais aplicáveis os termos previstos no Código do Trabalho ([artigo 107.º](#) da LTFP).

Setor privado

O atual Código do Trabalho, no seu Capítulo II do Título II, prevê a duração e organização do tempo de trabalho.

No n.º 1 do [artigo 203.º](#)⁷, são fixados os limites máximos do período normal de trabalho, de oito horas por dia e quarenta horas por semana. Não obstante o disposto no n.º 1, os limites máximos do período normal de trabalho podem ser ultrapassados. É o que sucede no n.º 2 deste artigo 203.º, relativamente a trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento. Para além das situações previstas no n.º 2, há ainda vários outros preceitos que permitem que sejam excedidos os limites previstos no n.º 1. É o caso do [artigo 204.º](#) (*Adaptabilidade por regulamentação coletiva*), do [artigo 205.º](#) (*Adaptabilidade individual*), do [artigo 206.º](#) (*Adaptabilidade grupal*), dos [artigos 208.º](#) (*Banco de horas por regulamentação coletiva*), [208.º-A](#) (*Banco de horas individual*) e [208.º-B](#) (*Banco de horas grupal*), do [artigo 209.º](#) (*Horário concentrado*), e do [artigo 219.º](#) (*Modalidades e efeitos de isenção de horário de trabalho*), quando se trate de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho (*cfr.* alínea *a*) do n.º 1 do [artigo 219.º](#)), ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana (*cfr.* alínea *b*) do n.º 1 do mesmo [artigo 219.º](#)). Além de todos estes preceitos, há ainda que referir o n.º 1 do [artigo 210.º](#), que permite que os limites do período normal de trabalho sejam excedidos quando instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o permita, restringindo esta admissibilidade a duas situações expressamente delineadas. É o que sucede em relação a trabalhador de entidade sem fim lucrativo ou estreitamente ligada ao interesse público, desde que a sujeição do período normal de trabalho a esses limites seja inoportuna, e em relação a trabalhador cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença. Fora destes casos não é permitido aumentar o período normal de trabalho⁸.

O período normal de trabalho é o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, não podendo exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana ([artigos 198.º](#) e n.º 1 do [203.º](#) do Código do Trabalho). Mas, sendo esta a regra, o Código determina que podem ser previstas exceções, quer por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, quer por acordo entre empregador e trabalhador.

O regime de adaptabilidade dos horários de trabalho regulado, nos supracitados [artigos 204.º](#), [205.º](#) e [206.º](#), visa permitir a organização do tempo de trabalho, dentro de certos limites, com variação da duração diária e semanal. Conforme ocorria com o Código do Trabalho anterior, a adaptabilidade pode ser fixada por instrumento

⁷ Este preceito correspondia aos artigos 163.º e 168.º do anterior Código do Trabalho.

⁸ *Cfr.* Diogo Vaz Marecos, Código de Trabalho Anotado, 2ª edição, novembro 2012, Coimbra Editora.

de regulamentação coletiva (adaptabilidade por regulamentação coletiva) ou por acordo entre o empregador e os trabalhadores, denominada adaptabilidade individual.

No que se refere ao regime de adaptabilidade dos horários de trabalho, o Dr. Joaquim Damas⁹ defende que, *neste tipo de horários, adaptados ou modulados, a duração diária e semanal do trabalho pode ir além ou ficar aquém dos limites do período normal de trabalho genericamente estabelecidos. A unidade de referência deixa de ser, neste caso, o dia e a semana, sendo fixados períodos mais largos. No entanto, a recondução aos limites do período normal é efetuada através do seu apuramento, em média, num período de referência. Por sua vez, a flexibilização da organização do tempo de trabalho possibilita às empresas uma maior adequação dos períodos de laboração às necessidades de produção, potenciando um aumento dos seus índices de produtividade e de competitividade no mercado. No reverso, a variação do tempo de trabalho gera uma maior instabilidade na organização da vida pessoal, familiar e social do trabalhador, agravando a penosidade que normalmente está associada ao trabalho.*

O regime de banco de horas¹⁰, previsto no supramencionado [artigo 208.º](#), como resulta do seu n.º 1, esta nova modalidade de gestão do tempo de trabalho na empresa encontra-se inteiramente dependente da regulamentação coletiva. Por isso, é a disciplina desta decorrente que permitirá aproximar ou afastar o banco de horas da adaptabilidade ([artigos 204.º a 207.º](#)), enquanto modos de organização do tempo de trabalho. Este regime cria a possibilidade de serem contabilizados, numa conta corrente, certos tempos de disponibilização ou mesmo de trabalho (como, por exemplo, tempos de deslocação, ou outros, para além do horário normal de trabalho) os quais são compensáveis com tempos de descanso, em substituição parcial ou integral, da sua eventual retribuição. O legislador entende-a como a possibilidade de aumento do período normal de trabalho até quatro horas diárias, podendo atingir sessenta horas semanais, tendo este acréscimo por limite duzentas horas por ano (n.º 2 do artigo 208.º), o qual pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho caso a utilização do regime tenha por objetivo evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esse limite ser aplicado durante um período até 12 meses (n.º 3 do artigo 208.º).

Os regimes de banco de horas individual e de banco de horas grupal, previstos, respetivamente, nos [artigos 208.º-A e 208.º-B](#) do Código do Trabalho, foram aditados pela [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#).

Recorde-se que o Governo¹¹ apresentou à Assembleia da República, em 9 de fevereiro de 2012, a [Proposta de Lei n.º 46/XII/1.ª](#), que deu origem à aludida [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), no sentido de dar resposta às exigências em matéria de legislação laboral decorrentes dos compromissos assumidos no quadro do [Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica](#)¹², tendo em vista o fomento da economia, o aumento da produtividade e da competitividade das empresas, a criação de emprego e o combate à segmentação do mercado de trabalho. Com efeito, na perspetiva do cumprimento daqueles

⁹ DAMAS, Joaquim, "A redução da duração do trabalho e a adaptação dos horários na Lei n.º 21/96", QL, Ano IV, 9-10, 1997.

¹⁰ O regime de banco de horas constitui matéria nova que foi introduzida pelo atual Código do Trabalho.

¹¹ Cfr. [XIX Governo Constitucional](#)

¹² Assinado em 17 de maio de 2011.

compromissos num quadro de concretização do modelo de flexissegurança, da definição de políticas direcionadas ao crescimento, à competitividade e ao emprego, foi iniciado um processo de concertação social que culminou com a assinatura, em 18 de janeiro de 2012, do [Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego](#)¹³, entre o Governo e os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social. Neste Acordo, as Partes Subscritoras acordaram, no quadro da organização do tempo de trabalho, adotar as seguintes medidas:

- *Estabelecer a possibilidade de o regime de banco de horas ser implementado mediante acordo entre o empregador e o trabalhador, admitindo o aumento de até duas horas diárias ao período normal de trabalho, com o limite de cinquenta horas semanais e de cento e cinquenta horas anuais;*
- *Estabelecer o banco de horas grupal, em termos similares ao regime estabelecido para a adaptabilidade grupal, caso uma maioria de 60% ou de 75% dos trabalhadores esteja abrangida por regime de banco de horas estabelecido por instrumento de regulamentação coletiva ou por acordo das partes, respetivamente;*
- *Alterar o regime aplicável ao intervalo de descanso, estabelecendo que, no caso de o período de trabalho exceder dez horas (nomeadamente, nas situações de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado), este deve ser interrompido por um intervalo, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de seis horas de trabalho consecutivo.*

Ainda no âmbito da organização do tempo de trabalho, o [Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016](#) sublinha que a forma usualmente considerada “típica” de prestar trabalho, isto é, o cumprimento de um horário de trabalho sem recurso a qualquer modalidade flexível no que concerne aos tempos de trabalho constitui, na verdade, uma realidade que apenas abrange cerca de 23,7% dos TCO [trabalhadores por conta de outrem]. Deste modo, aproximadamente 76,3% dos TCO encontram-se abrangidos por uma modalidade flexível no que respeita à organização do tempo de trabalho, circunstância que atesta bem a evolução verificada no mercado de trabalho português, atendendo a que grande parte destes mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho apenas foram introduzidos há pouco mais de uma década, com o [Código do Trabalho de 2003](#)¹⁴.

O [XXI Governo Constitucional](#), no seu [Programa](#)¹⁵, refere que é necessário Revogar a possibilidade, introduzida no Código do Trabalho de 2012, de existência de um banco de horas individual por mero «acordo» entre o empregador e o trabalhador, remetendo o banco de horas para a esfera da negociação coletiva ou para acordos de grupo, onde deve estar a regulação da organização do tempo de trabalho. Visa-se reequilibrar a legislação laboral, bem como eliminar a confusão deliberadamente introduzida na regulamentação da flexibilidade na

¹³ Conselho Económico e Social – Comissão Permanente de Concertação Social, *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*, de 18 de janeiro de 2012.

¹⁴ Vd. pág. 268.

¹⁵ Vd. pág. 26.

organização do tempo de trabalho, que permitiu a pulverização e individualização de diferentes horários de trabalho nas mesmas empresas.

Face ao exposto, um grupo de vinte e quatro Deputados à Assembleia da República requereu, ao abrigo do disposto no [artigo 281.º](#), n.º 2, alínea f), da Constituição da República Portuguesa, a declaração de inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas contidas no Código do Trabalho (*cfr.* artigos 208.º-A e 208.º-B), na redação dada pela [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), que procede à terceira alteração ao Código do Trabalho. Nesta sequência, o Tribunal Constitucional ([Acórdão n.º 602/2013](#)) decide não declarar a inconstitucionalidade das normas dos artigos 208.º-A e 208.º-B do Código do Trabalho, que consagram, respetivamente, o banco de horas individual e o banco de horas grupal.

• Antecedentes parlamentares

Com os Projetos de Lei n.ºs 712/XIII/3.ª, 713/XIII/3.ª e 714/XIII/3.ª, que o Grupo Parlamentar do PCP agora apresenta, retoma, respetivamente, os [Projetos de Lei n.ºs 186/XIII/1.ª](#) (Revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho), [187/XIII/1.ª](#) (Revoga a aplicação aos trabalhadores em funções públicas dos mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, procedendo à 3.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), e [211/XIII/1.ª](#) (Revoga os mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual, procedendo à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho), todos da 1.ª Sessão Legislativa da presente Legislatura.

O Grupo Parlamentar do BE apresenta o Projeto de Lei n.º 732/XIII/3.ª, retomando o [Projeto de Lei n.º 533/XIII/2.ª](#) (Elimina os regimes do banco de horas individual e da adaptabilidade individual, procedendo à 15.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 7 de fevereiro). Estas iniciativas legislativas foram objeto de discussão e votação na generalidade, tendo sido rejeitadas, com os votos contra do PSD e CDS-PP, votos a favor do BE, PCP, PEV e PAN, e a abstenção do PS (exceto no Projeto de Lei n.º 186XIII que mereceu o voto contra deste grupo parlamentar).

Na passada Legislatura, o Grupo Parlamentar do PS apresentou o [Projeto de Lei n.º 874/XII](#) (Procede à 10.ª alteração da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código de Trabalho, alterando o regime aplicável ao banco de horas grupal), tendo sido rejeitado em sede de votação na generalidade, com os votos contra do PSD, CDS-PP, PCP, PEV, a abstenção do BE, e os votos a favor do PS.

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

Bibliografia específica

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; período normal de trabalho; horário de trabalho; tempo de disponibilidade ativa e inatividade condicionada; limites máximos e os limites médios da duração do tempo de trabalho; regimes de adaptabilidade; banco de horas; trabalho suplementar; trabalho a tempo parcial; novas fronteiras do tempo de trabalho e propostas de alteração às diretivas comunitárias sobre o tempo de trabalho.

AUMAYR-PINTAR, Christine [et al.] - **Industrial relations and working conditions developments in Europe 2013** [Em linha]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. [Consult. 27 set. 2016]. Disponível em: [WWW: <URL: http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=117780&img=2154&save=true](http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=117780&img=2154&save=true)

Resumo: Esta revisão anual do Eurofund (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) fornece uma visão geral dos principais desenvolvimentos nas relações laborais e condições de trabalho nos 28 Estados-Membros da União Europeia e na Noruega, em 2013. O primeiro relatório apresenta uma visão geral da situação económica e política em 2013 em toda a UE, incluindo a Noruega. Segue-se uma descrição dos principais desenvolvimentos nas relações laborais e condições de trabalho a nível da União Europeia. O capítulo 6 ocupa-se concretamente das questões relacionadas com a duração do trabalho e tempos de descanso (p. 49 a 55).

CABRITA, Jorge; BOEHMER, Simon - **Working time developments in the 21st century [Em linha]: Work duration and its regulation in the EU**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. [Consult. 27 set. 2016]. Disponível em: WWW: <URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=119987&img=1782&save=true>

Resumo: Este relatório do Eurofund examina a evolução do tempo de trabalho no século XXI. Descreve os regimes institucionais de regulação nos Estados-Membros da União Europeia e da Noruega, e avalia a evolução dos tempos de trabalho entre 1999 e 2014.

A ênfase é colocada na duração do tempo de trabalho para trabalhadores a tempo inteiro, incluindo acordos coletivos e horários normais de trabalho e a forma como estes são fixados. O estudo centra-se, em especial, em cinco setores: produtos químicos, metalurgia, serviços bancários, retalho e administração pública.

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 - **Working conditions in central public administration [Em linha]**. Dublin: Eurofound, 2013. [Consult. 04 nov. 2016]. Disponível em: WWW: <URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=120087&img=1784&save=true>

Resumo: Durante as últimas décadas, os trabalhadores da administração pública foram sujeitos a uma série de reformas estruturais e modernizadoras, num quadro frequentemente designado como "nova gestão pública". A atual crise económica e financeira também significou que o aumento acentuado da dívida pública levou muitos governos a tentar reduzir a despesa pública, introduzindo congelamentos e reduções nos salários e no emprego dos funcionários públicos. O presente relatório visa fornecer uma panorâmica das principais causas e razões da mudança na administração pública central nos Estados-Membros da União Europeia e na Noruega. Procede ainda à análise do impacto dessas mudanças nas condições de trabalho na administração pública, debruçando-se sobre a forma como a situação deverá evoluir.

EUROPEAN INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION - **The future of public employment in central public administration** [Em linha]: **restructuring in times of government transformation and the impact on status development**. Maastricht : EIPA, 2012. [Consult. 19 jun. 2013]. Disponível em: WWW: <URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=113982&img=2459&save=true>>

Resumo: Este estudo aborda a questão do funcionalismo público e suas condições de trabalho específicas ao longo dos anos, nos 27 Estados-Membros da União Europeia. O propósito de um estatuto específico e condições de trabalho próprias destina-se, sobretudo, a alcançar um princípio de justiça, a implementar o mérito e a proteger os funcionários públicos contra decisões administrativas arbitrárias. Prende-se igualmente com a prossecução do bem público, com os deveres de neutralidade, imparcialidade e confidencialidade.

Na sequência deste enquadramento inicial, o referenciado estudo foca as alterações recentemente introduzidas, que se prendem com as medidas de austeridade implementadas nos diversos países analisados e com as recentes tendências de reforma na administração pública e seu impacto no estatuto dos funcionários públicos, nas suas condições de trabalho, na estrutura laboral e na tendência crescente para uma maior flexibilidade do trabalho.

FALCÃO, David - Banco de horas: a escravatura legal no código do trabalho português (Lei n.º 7/2009) [Em linha]. **Julgar** on line (2012). [Consult. 7 nov. 2016]. Disponível em: WWW: <URL: <http://julgar.pt/wp-content/uploads/2014/07/Bancodehoras-aescravaturalegalnoC%C3%B3digodoTrabalhoportugu%C3%AAs.pdf>>

Resumo: "O presente artigo tem como principais objetivos, por um lado, alertar para o perigo que representa para os trabalhadores o regime jurídico do banco de horas introduzido no âmbito laboral pela Lei n.º 7/2009 (que aprovou o atual Código do Trabalho) e, por outro, provar que o legislador foi muito pouco cuidadoso ao implementar este regime uma vez que, no limite, durante um determinado período, da aplicação do banco de horas conjugado com outros regimes previstos na lei, o período normal de trabalho diário pode ser elevado até dezoito horas sem que o trabalhador se possa recusar a prestá-las". O autor propõe a alteração do artigo 209.º do Código do Trabalho, alteração essa que deve consagrar a exclusão da aplicação da adaptabilidade em paralelo com o banco de horas.

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.

MOURA, Paulo Veiga e; ARRIMAR, Cátia – Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Vol.1: arts. 1.º a 240.º. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. ISBN 978-972-32-2291-3. Cota: 12.06.9 - 23/2015 (A).

Resumo: De acordo com os autores, “a uniformização de regimes que caracteriza a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas suscita problemas de constitucionalidade e é uma medida contra natura, que poderá comprometer rapidamente a eficácia e eficiência da Administração Pública”. Questionam o porquê da pretensa superioridade do direito laboral sobre o regime do emprego público, bem como a razão de se tratar de forma idêntica os trabalhadores públicos, quando eles efetivamente sempre tiveram e continuam a ter uma identidade diferente da dos trabalhadores privados.

A mudança de paradigma que é introduzida pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, suscita um conjunto de problemas e vai fomentar inúmeras dúvidas a quem, diariamente, tem de conviver e proceder à sua aplicação, nomeadamente: a questão dos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de tempo de trabalho – regimes de adaptabilidade e banco de horas (Cap. IV – subseção I - p. 380-382).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - **El tiempo de trabajo en el siglo XXI** [Em linha]. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2011. [Consult. 22 fev. 2012]. Disponível em: WWW: <URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=122860&img=4838&save=true>

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.

PIRES, Miguel Lucas – **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas anotada e comentada**. Coimbra: Almedina, 2016. ISBN 978-972-40-6602-8. Cota: 12.06.9 – 131/2016.

Resumo: A referenciada obra tem como objetivo ajudar na aplicação da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, bem como na sua articulação com os demais diplomas que integram o regime do emprego público. A referida Lei visa aproximar o regime de emprego público face ao seu homólogo privado, embora a técnica legislativa utilizada, conjugando uma remissão genérica para o Código do Trabalho com normas específicas muitas vezes inconciliáveis com o disposto na coletânea laboral privada, vá conduzir, de acordo com o autor, a inúmeras querelas e conflitos.

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 a temática da gestão do tempo de trabalho, mais propriamente o 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. Em seguida, debruça-se sobre a especificidade do banco de horas individual, em Portugal, à luz da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho. Glória Rebelo considera que o regime do banco de horas individual “coloca o trabalhador numa posição de fragilidade perante o empregador e de constrangimentos, quer na recusa de tal proposta, quer no próprio exercício das condições de trabalho, não acompanhando a feição protecionista da legislação laboral, sendo imperioso reconhecer que a organização flexível do tempo de trabalho, em si mesma considerada, apresenta uma dimensão que pode contender com relevantes direitos dos trabalhadores constitucionalmente consagrados à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e ao repouso e lazer”, conduzindo à deterioração das condições de trabalho.

SOUSA, Ana Luísa Andrade Pinho de – **O banco de horas individual** [Em linha]. Porto: Universidade Católica Portuguesa, 2015. [Consult. 07 nov. 2016]. Disponível em: WWW: <URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=123705&img=6936&save=true>

Resumo: Nesta dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa, para obtenção do grau de Mestre em Direito do Trabalho, a autora destaca as reformas mais gravosas para os trabalhadores portugueses que resultaram do *Memorando de Entendimento*, em 2011, celebrado entre o Governo Português e a “Troika”, designadamente: uma grande diminuição nas medidas de proteção ao emprego à custa duma revisão salarial em baixa acentuada; o travão posto à contratação coletiva e, sobretudo, as profundas reformas no regime do tempo de trabalho com a flexibilização da sua organização; da redução, também acentuada, das remunerações; da eliminação do descanso compensatório e de uma também profunda remodelação do regime do banco de horas, criado pelo Código do Trabalho de 2009.

A autora dedica este trabalho especificamente à questão do banco de horas individual “instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador, permitindo que o período normal de trabalho seja ajustado de forma a atender às necessidades da empresa. Assim, o empregador tem a faculdade de aumentar o período normal de trabalho até ao limite de duas horas diárias, 50 horas semanais e 150 horas anuais. Este instituto permite uma flexibilização do tempo de trabalho em termos médios, à semelhança do já consagrado para o regime da adaptabilidade individual (...) com consequências bem negativas para a vida pessoal e familiar dos trabalhadores”.

UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho - **Working time in the EU** [Em linha]. Brussels: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012. ISBN 978-92-897-1050-3. [Consult. 19 jun. 2013]. Disponível em: WWW: <URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=111396&img=2627&save=true>

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 e revestindo-se de 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 este 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 internacional**

Países europeus

Na 1.ª Sessão Legislativa da atual Legislatura foram apresentados projetos de lei com teor idêntico, ou muito semelhante, à matéria objeto das iniciativas ora sob apreciação. Referimo-nos aos Projetos de Lei n.ºs 186/XIII, 187/XIII e 211/XIII. A análise que de seguida se apresenta apoia-se, em grande parte, na que foi feita por ocasião das notas técnicas destas iniciativas. Assim, a legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: Alemanha, Bélgica, Espanha, França e Itália.

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.

No setor privado, a Lei sobre o Horário de Trabalho ([*Arbeitszeitgesetz*](#) ou, na versão inglesa, *Hours of work Act*) transpõe 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. 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 limite 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 (no [artigo 7.º](#)) as circunstâncias em que os acordos coletivos de trabalho podem derogar o limite máximo das 8 horas (por exemplo, nos casos dos regimes de “prevenção” e “disponibilidade”).

Como referido, o enquadramento laboral na Alemanha é fortemente condicionado pela negociação coletiva. A este respeito, poderá interessar referir o princípio de acordo alcançado recentemente (início de fevereiro) entre o IG Metall (maior sindicato alemão, que representa 3,9 milhões de trabalhadores alemães) e os patrões das principais empresas alemãs, com impacto ao nível do horário de trabalho:

“Além de um aumento salarial de 4,3%, que começará a ser pago a partir de Abril, os trabalhadores abrangidos irão receber um pagamento único de 100 euros, relativo ao exercício fiscal do primeiro trimestre. É um valor extra, não repetível, que a partir de 2019 se converterá num pagamento único de 400 euros por cada ano, ao qual acrescerá outro pagamento anual extra correspondente a 27,5% do salário mensal de cada um. Porém, este montante pode ser convertido em menos horas de trabalho por quem preferir uma jornada laboral mais leve – o que acontecerá de qualquer forma, visto que uma das alíneas do acordo agora firmado prevê a redução das 35 horas de trabalho semanal para 28, para quem tiver filhos menores, familiares doentes ou idosos. Uma medida que será válida por um período de dois anos. Em compensação, as empresas poderão recrutar mais trabalhadores que estejam disponíveis para 40 horas de serviço semanal, o que será uma forma de criar “mais flexibilidade”, sobretudo em períodos em que seja necessário aumentar a produção para responder a aumentos na procura.” (in jornal [Público](#), de 6 de fevereiro de 2018).

Enquadramento legal relevante da Alemanha

Setor Privado

- [Arbeitszeitgesetz](#) (Lei sobre o Horário de Trabalho)

Setor Público

- [Arbeitszeitverordnung](#) (Regulamento do Horário de Trabalho)

BÉLGICA

A Bélgica não diferencia o horário de trabalho do setor público e do privado. O número de horas de trabalho por semana é comum a ambos os setores, numa média de 38 horas semanais.

Para o setor público, são válidas as disposições da [Loi du 14 décembre 2000 \(aménagement du temps de travail dans le secteur public\)](#). De acordo com o n.º 1 do artigo 8.º da Lei, a duração do trabalho dos funcionários não pode exceder em média as 38 horas semanais, durante um período de referência de quatro meses. A lei define que o trabalhador não pode, salvo casos excecionais previstos na lei (artigo 8.º), exceder as 50 horas por semana. O trabalho suplementar dá, por regras, direito a descanso compensatório.

A lei que rege os horários de trabalho para o setor privado é a [Loi sur le travail, du 16 mars 1971](#). Esta Lei fixa as regras gerais, que são depois aplicadas aos casos concretos através dos acordos coletivos de trabalho. Os artigos referidos para cada item são relativos a essa Lei.

- **Tempo de trabalho** – tempo em que o funcionário está ao dispor do empregador (artigo 19.º).
- **Horas máximas de trabalho diário** – não podem exceder as 8 horas (artigo 19.º). As horas máximas de trabalho diário podem ser aumentadas para 9 horas quando o contrato de trabalho preveja meio-dia, um dia ou mais de descanso sem ser o Domingo. Para os outros casos para os quais exista derrogação,

as horas de trabalho não podem exceder 11 horas por dia ou 50 horas por semana (por exemplo, em caso de rotação do trabalho por turnos e horas extras).

- **Semana de trabalho** – a duração de trabalho efetivo, inicialmente de 40 horas, foi fixada em 38 horas semanais através da [Loi relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, du 10 août 2001](#).
- **Período de pausa** – a duração e as modalidades das pausas têm de ser acordadas nos contratos coletivos de trabalho conforme a [Loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, du 5 décembre 1968](#). Na falta de acordo, o trabalhador tem direito a fazer uma pausa no mínimo de 15 minutos quando a duração do trabalho atingir as 6 horas. (artigo 38º quater).
- **Horário flexível** – o regime de trabalho baseado em horários flexíveis permite não só ultrapassar os limites normais da duração mas também modificar os horários de trabalho que figuram no regulamento de trabalho. Os limites da jornada de trabalho são limitados a 9 horas diárias e a 45 horas semanais (artigo 20º bis).

Para mais informações sobre esta matéria pode consultar-se o sítio oficial [Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale](#).

Enquadramento legal relevante da Bélgica

Setor Privado

- [Loi sur le travail, du 16 mars 1971](#).

Setor Público

- [Loi du 14 décembre 2000 \(aménagement du temps de travail dans le secteur public\)](#).

ESPANHA

A Constituição espanhola, no seu [artigo 40.º](#), estabelece a limitação do tempo de trabalho como um princípio orientador da política social e económica. Desta forma, as autoridades públicas implementam uma política que garanta a formação profissional, zelando pela segurança e higiene no trabalho e garanta o descanso necessário, mediante a limitação da jornada laboral.

Em matéria de duração normal de trabalho no setor público, o [artigo 47.º](#) do [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, prevê que são as administrações públicas que estabelecem a jornada geral e especial de trabalho dos seus funcionários públicos. A jornada pode ser a tempo completo ou a tempo parcial. Este artigo está regulamentado pela [Resolución de 28 de diciembre de 2012](#) (texto consolidado), com a redação dada pela [Resolución de 22 de julio de 2015](#) de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, que estabelece a duração da jornada geral de 37,5 horas semanais, equivalente a 1 649 horas anuais. A citada Resolução também prevê outros horários de trabalho de que o funcionário público pode beneficiar no âmbito de determinadas condições, nomeadamente a modalidade de **jornada contínua intensiva de verão** – das 8 às 15 horas, de segunda a sexta; a **modalidade por motivos de conciliação** da vida pessoal, familiar e

laboral, permitindo a flexibilidade horária para os funcionários com filhos menores de 12 anos de idade, funcionários que tenham familiares deficientes a cargo, funcionários que estejam a realizar um tratamento de radioterapia ou quimioterapia; a **jornada em regime de especial dedicação** para os funcionários colocados em postos de trabalho considerados de especial dedicação - a duração da jornada é de 40 horas semanais, sem prejuízo de um aumento de horas a realizar por necessidade do serviço; a **jornada reduzida por interesse particular** – das 9 às 14 h, de segunda a sexta, recebendo o trabalhador 75% da retribuição estabelecida.

No domínio da administração local, o [artigo 94.º](#) da [Ley 7/1985, de 2 de abril](#), *reguladora de las Bases del Régimen Local*, institui que o horário de trabalho dos funcionários da Administração Local é, em cômputo anual, o mesmo que é fixado para os funcionários da Administração Central.

No setor privado, a matéria relativa ao horário de trabalho é regulada pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#)¹⁶ *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, e pelo [Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre](#), *sobre jornadas especiales de trabajo*. Assim, o Capítulo II, do Título I ([artigos 34.º a 38.º](#)), da Lei do Estatuto dos Trabalhadores (LET), consagra o seguinte:

- **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 LEJ).
 - **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 LEJ). 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 LEJ). 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 LEJ). 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 LEJ).
- 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 LEJ).
- **Trabalho noturno** – É considerado trabalho noturno todo o trabalho realizado entre as dez horas da noite e as seis horas da manhã. O empregador que recorra regularmente ao trabalho noturno deve notificar a Autoridade do Trabalho ([n.º 1 do artigo 36.º](#) da LEJ).

¹⁶ Revogou o anterior Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#).

Consideram-se trabalhadores noturnos os que realizam, normalmente, uma parte não inferior a três horas da sua jornada diária de trabalho em período noturno, assim como aqueles relativamente aos quais se prevê que possam realizar em período noturno uma parte não inferior a um terço da sua jornada anual de trabalho (n.º 1 do artigo 36.º da LEJ).

As horas de trabalho destes trabalhadores não devem exceder as oito horas por dia, em média, num período de referência de 15 dias. Estes trabalhadores não podem em regra fazer horas extraordinárias (n.º 1 do artigo 36.º da LEJ).

Porém, os trabalhadores com horário noturno só podem ultrapassar a sua jornada máxima mediante a realização de horas extraordinárias ou através da prorrogação do período de referência de 15 dias, mediante os seguintes pressupostos:

- No caso dos setores que aprovaram a extensão do horário de trabalho;
- Para prevenir e reparar danos extraordinários e urgentes;
- No trabalho por turnos, no caso de irregularidades na mudança de turno por motivos não imputáveis à empresa.

O trabalho noturno, a menos que o seja pela sua própria natureza, será objeto de uma retribuição salarial específica, de acordo com o estabelecido na negociação coletiva (n.º 2 do artigo 36.º da LEJ).

Os trabalhadores com horário noturno aos quais sejam detetados problemas de saúde por desempenharem o seu trabalho nesse horário, têm direito a um posto de trabalho diurno para o qual estejam profissionalmente aptos (n.º 4 do artigo 36.º da LEJ).

- **Trabalho por turnos** – Considera-se trabalho por turnos toda e qualquer forma de organização do trabalho em equipa, segundo a qual os trabalhadores ocupam, sucessivamente, os mesmos postos de trabalho, de acordo com um certo ritmo, contínuo ou descontínuo, implicando para o trabalhador a necessidade de prestar os seus serviços em horas diferentes, num período determinado de dias ou de semanas (n.º 3 do artigo 36.º da LEJ).
- **Horas extraordinárias** – São consideradas horas extraordinárias as horas de trabalho que se realizam para além das que são feitas no cumprimento máximo de um dia normal de trabalho. Por convenção coletiva ou, na falta desta, por contrato individual, pode optar-se entre o pagamento das horas extraordinárias de acordo com o montante fixado, que em nenhum caso pode ser inferior ao valor da hora normal, ou compensá-las por tempos equivalentes de descanso retribuído. Na ausência de acordo, entende-se que as horas extraordinárias trabalhadas devem ser compensadas mediante descanso no período de quatro meses após a sua realização ([n.º 1 do artigo 35.º](#)).

O número máximo de horas extraordinárias é de 80 por ano (n.º 2 do artigo 35.º). Para este número não contam as horas extraordinárias compensadas com tempo de descanso e não com retribuição, nos quatro meses seguintes à sua realização. Não são ainda contabilizadas para o número máximo de horas normais de trabalho, ou para o cálculo do número máximo de horas extraordinárias autorizadas (80), as horas extraordinárias efetuadas para prevenir ou reparar sinistros ou danos e reclamações excecionais e urgentes, sem prejuízo da sua compensação como horas extraordinárias (n.º 3 do artigo 35.º).

- **Distribuição irregular da jornada ao longo do ano** - Por convenção coletiva ou, na falta desta, por acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores, pode ser estabelecida a distribuição irregular das horas de trabalho ao longo do ano. Essa distribuição deve sempre respeitar os períodos mínimos de descanso diário e semanal ([n.º 2 do artigo 34.º da LEJ](#)).
- **Ampliações e reduções de horário de trabalho** - Para alguns setores 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](#)).

Encontram-se reguladas ampliações das jornadas de trabalho para os seguintes setores:

- ✓ Trabalhadores de quintas urbanas, guardas e vigilantes não ferroviários;
- ✓ Trabalhadores do campo;
- ✓ Trabalhadores do comércio e restauração;
- ✓ Trabalhadores de transportes e de trabalho no mar.
- ✓ Trabalhos que sejam desempenhados em certas condições específicas:
- ✓ Trabalho por turnos;
- ✓ Trabalhos que começam antes ou depois do trabalho dos outros;
- ✓ Trabalho em especiais condições de isolamento ou afastamento;
- ✓ Trabalhos em atividades com jornadas fracionadas.

Encontram-se reguladas reduções das jornadas de trabalho para os seguintes setores:

- ✓ Trabalhadores expostos a riscos ambientais;
- ✓ Trabalhadores do campo;
- ✓ Trabalho no interior de trabalho nas minas;
- ✓ Trabalhos de construção no subsolo e obras públicas;
- ✓ Empregos em compartimentos de ar comprimido;
- ✓ Trabalhos em câmaras frigoríficas de congelação.

- **Conciliação da vida familiar/profissional** - O trabalhador tem direito a adaptar a duração e distribuição das suas horas de trabalho de forma a conciliar a vida familiar, pessoal e de trabalho nos termos estabelecidos por convenção coletiva ou, na falta desta, por acordo entre a empresa e representantes dos trabalhadores.

As trabalhadoras lactantes que se encontrem a amamentar filho menor de nove meses terão direito a uma hora de ausência do trabalho, que poderão dividir em duas frações. Este tempo será aumentado proporcionalmente no caso de parto múltiplo ([n.º 4 do artigo 37.º da LEJ](#)).

Para mais desenvolvimentos sobre esta matéria pode consultar-se o sítio do [Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#).

Enquadramento legal relevante da Espanha

Setor Público

- [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público,
- [Resolución de 28 de diciembre de 2012](#) (texto consolidado), com a redação dada pela [Resolución de 22 de julio de 2015](#) de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos,

Setor Privado

- [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- [Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre](#), sobre jornadas especiales de trabajo.

FRANÇA

Em França, o número de horas de trabalho é de 35 horas semanais (tanto para o setor [privado](#) como para [público](#)).

Com efeito, 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 nos 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.

O tempo de trabalho semanal pode exceder 35 horas de acordo com os acordos estabelecidos pela administração, após consulta da comissão técnica. Os acordos devem prever formas de compensação, nomeadamente através de dias de "redução do tempo de trabalho" (RTT).

É possível realizar um acordo para um horário variável, respeitando as necessidades do serviço e após consulta do comité técnico. Esta organização define um período de referência dentro do qual cada funcionário deve fazer um número de horas correspondente ao tempo normal (70 horas por quinzena). Um sistema de "débito-crédito" pode permitir a transferência de um número limitado de horas de trabalho de um período para outro. Este sistema deve especificar o máximo de horas que podem ser inscritas no débito ou crédito de um funcionário: para um período de referência de 15 dias, este limite não pode ser fixado em mais de 6 horas; para um período de referência de um mês, o *plafond* não pode ser fixado em mais de 12 horas.

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 dedicar-se 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 nas condições previstas em decreto (*Article L2121-34*).
- **Duração máxima de trabalho semanal** - Durante a mesma semana, o tempo de trabalho não pode exceder as 48 horas. Em circunstâncias excecionais, algumas empresas podem ser autorizadas a exceder, durante um período limitado, o teto de quarenta e oito horas, sem que, no entanto, este excesso tenha por efeito aumentar as horas de trabalho para mais de sessenta horas por semana (*Article L3121-35*).

O tempo de trabalho semanal calculado ao longo de um período de 12 semanas consecutivas não pode ser superior a 44 horas (*Article L3121-36*).

Um decreto feito após a conclusão de uma convenção ou de um acordo coletivo setorial pode prever que esta duração semanal calculada sobre um período de 12 semanas consecutivas não possa ser superior a 46 horas (*Article L3121-36*).

Excecionalmente, em certos setores, em certas regiões, ou em determinadas empresas, podem ser feitas derrogações aplicáveis a períodos específicos, até um limite de 46 horas (*Article L3121-36*).

- **Pacotes de horas ou de dias** – A [Lei n.º 2016-1088, de 8 outubro de 2016](#), introduziu alterações ao nível dos “pacotes” (*forfaits*) de horas ou dias. As convenções *forfait* permitem estabelecer uma remuneração do funcionário que inclui o salário habitual e as horas suplementares. Estas convenções preveem antecipadamente um pacote em horas (na semana, mês ou ano) ou dias (durante o ano).

A convenção sobre o pacote de horas permite integrar nas horas de trabalho de um trabalhador, e durante um período pré-determinado, um certo número de horas extra que se preveja realizar.

Um acordo individual de pacote de horas sobre o ano só pode ser concluído se for previsto num acordo ou convenção coletiva. No entanto, estas disposições não são obrigatórias para que se celebre uma convenção de pacote de horas sobre a semana ou o mês.

Este acordo deve ser reduzido a escrito e requer a concordância do trabalhador.

Quanto aos beneficiários destes acordos, distinguem-se duas situações. Qualquer funcionário pode beneficiar de uma convenção individual de pacote em horas para a semana ou para o mês. Por outro lado, uma convenção individual de pacote em horas para o ano está limitada aos seguintes funcionários: quadros cuja natureza das funções não lhes permita aplicar o horário coletivo em vigor no serviço ou equipa em que esteja integrado; funcionários que têm uma autonomia real na organização do seu tempo.

O tempo de trabalho está fixado na convenção. Esta prevê um certo número de horas extraordinárias trabalhadas e pagas, sem exceder a máxima diária e semanal de trabalho. Se o funcionário efetuar horas suplementares (além do pacote definido), estas são pagas da forma habitual.

Também é possível a realização de uma convenção de pacote em dias, que consiste em decompor o tempo de trabalho dos funcionários em dias, e não em horas. Esta pode aplicar-se unicamente aos quadros que têm autonomia na organização de seu tempo e cujas funções não lhes permitam aplicar o horário coletivo em vigor. Aplica-se igualmente aos funcionários cujas horas de trabalho não possam ser pré-determinadas e que têm autonomia real na organização do seu tempo para o exercício das responsabilidades que lhes são confiadas.

Nestes casos, a convenção não prevê horas de trabalho a cumprir, não estando, por isso, o funcionário sujeito ao cumprimento de prazos máximos do trabalho diário e semanal. A convenção só especifica o número de dias de trabalho por ano (definido pela convenção coletiva que introduz o acordo do pacote), fixado no máximo em 218 dias.

Sobre esta matéria poderá ainda consultar-se o sítio [Service Public](#).

Enquadramento legal relevante da França

Setor Público

- [Décret n°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](#).

Setor Privado

- [Code du Travail](#).

ITÁLIA

A Constituição italiana não contém uma definição de horário de trabalho nem coloca limites ao mesmo. O [artigo 36.º, n.º 2](#), remete para a lei a fixação de um teto máximo de horas por dia, e o [artigo 2107.º do Código Civil](#), por sua vez, remete para lei especial e a contratação coletiva a determinação temporal da jornada laboral e do horário semanal.

As Diretivas 93/104/CE e 2000/34/CE foram transpostas para o direito interno italiano por intermédio do [Decreto Legislativo n.º 66/2003, de 8 de Abril](#), aplicável à generalidade dos trabalhadores, do setor público e do setor privado. O artigo 3.º fixa o horário normal de trabalho em 40 horas semanais. Este diploma foi entretanto modificado em 2004, 2008, 2010, 2014 e 2015. O acesso à versão constante do portal "[Normattiva](#)" permite a consulta do texto com as modificações introduzidas.

- **Tempo de trabalho** – todo o período em que o trabalhador esteja no local de trabalho, à disposição do empregador e no exercício da sua atividade ou das suas funções. [[artigo 1.º n.º 2, alínea a\)](#)].
- **Trabalho extraordinário** – é o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho, tal como é definido no artigo 3.º do diploma [[artigo 1.º n.º 2, alínea c\)](#)].
- **Períodos de pausa** – todo o período que não entre no horário de trabalho. Sempre que o horário de trabalho exceda o limite de seis horas, o trabalhador deve beneficiar de um intervalo para pausa, cujas modalidades e duração são estabelecidas pelos contratos coletivos de trabalho, destinado a recuperar

as energias psicofísicas e a eventual ingestão de alimentos, inclusive com o objetivo de atenuar o trabalho monótono e repetitivo ([artigo 1.º n.º 2, alínea b\)](#) e [artigo 8.º](#)).

- **Tempo máximo do horário de trabalho** – o contrato coletivo de trabalho estabelece a duração máxima semanal do horário de trabalho (não superior a 48 horas por cada período de sete dias de trabalho) ([artigo 4.º](#)).
- **Horário normal de trabalho** – O horário normal de trabalho é fixado em 40 horas semanais ([artigo 3.º](#)).

Enquadramento legal relevante da Itália

- [Codice Civile](#)
- [DECRETO LEGISLATIVO 8 aprile 2003, n. 66](#) *Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.* (GU Serie Generale n.87 del 14-04-2003 - Suppl. Ordinario n. 61)

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE TRABALHO

No plano das organizações internacionais que se debruçam sobre esta temática avulta a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual aprovou, em 1919, a sua [Convenção n.º 1](#) sobre jornada de trabalho (na Indústria), que introduziu um tempo de trabalho padrão máximo de 48 horas por semana e oito horas por dia como norma internacional. Em vários casos excecionais, é admitido que o tempo de trabalho exceda esses limites, desde que o tempo de trabalho diário não ultrapasse as dez horas, e o tempo de trabalho semanal não exceda as 56 horas.

A Convenção também prevê a existência de regulamentos (após consultas entre o empregador e as organizações de trabalhadores), determinando o número máximo de horas extraordinárias, e estipula que a taxa de remuneração destas horas não pode ser inferior a 25% da tabela salarial em vigor. (Artigo 6, parágrafo 2, da Convenção n.º 1).

Outros instrumentos convencionais foram aprovados pela OIT, alargando o âmbito a outros setores, como, em 1930, ao comércio e serviços, com a Convenção n.º 30. Desde 1919 e até 2004, a OIT aprovou 16 convenções e onze recomendações sobre jornadas de trabalho e tempo de repouso. De seguida, realçam-se alguns destes instrumentos¹⁷:

- [Hours of Work \(Industry\) Convention, 1919 \(No. 1\)](#) - [ratificado por Portugal em julho de 1928]
- [Hours of Work \(Commerce and Offices\) Convention, 1930 \(No. 30\)](#)

As duas convenções acima definem o padrão geral em 48 horas de trabalho por semana, com um máximo de oito horas por dia.

- [Forty-Hour Week Convention, 1935 \(No. 47\)](#)

¹⁷ Retirados do sítio da [Organização Internacional do Trabalho](#).

- [*Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 \(No. 116\)*](#)

Estes dois instrumentos acima estabeleceram o princípio da semana de trabalho de 40 horas.

- [*Weekly Rest \(Industry\) Convention, 1921 \(No. 14\)*](#) - [ratificado por Portugal em julho de 1928]
- [*Weekly Rest \(Commerce and Offices\) Convention, 1957 \(No. 106\)*](#) - [ratificado por Portugal em outubro de 1960]

As duas convenções acima definem o padrão geral de que os trabalhadores devem gozar um período de repouso de pelo menos 24 horas consecutivas a cada sete dias.

- [*Holidays with Pay Convention \(Revised\), 1970 \(No. 132\)*](#) - [ratificado por Portugal em março de 1981]
As pessoas a quem a convenção se aplica devem beneficiar de pelo menos três semanas úteis de férias pagas anualmente por um ano de serviço.
- [*Night Work Convention, 1990 \(No. 171\)*](#) - [ratificado por Portugal em novembro de 1995]
Medidas exigidas pela natureza do trabalho noturno para proteção de trabalhadores noturnos.
- [*Part-Time Work Convention, 1994 \(No. 175\)*](#) - [ratificado por Portugal em junho de 2006]
Garantir que os trabalhadores a tempo parcial recebam a mesma proteção, salário e segurança social, bem como condições de trabalho equivalentes às concedidas a trabalhadores comparáveis a tempo inteiro.

Esta organização tem realizado ao longo dos anos diversos estudos sobre este tema, valendo a pena realçar o "[Working conditions laws report 2012](#)". Este e outros documentos dão conta dos esforços que os países da UE foram fazendo em termos de jornada de trabalho e horas extraordinárias, seja através de restrições legais (generalidade dos Estados Membros), seja de negociação coletiva (como na Alemanha e Dinamarca).

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

• Iniciativas legislativas

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que deram entrada na Assembleia da República neste mesmo dia, 9 de março de 2018, as seguintes iniciativas legislativas sobre a mesma matéria, agendadas de igual forma para a reunião plenária de 14 de março de 2018:

- [Projeto de Lei n.º 802/XIII/3.ª \(BE\)](#) – "Elimina os regimes de adaptabilidade e do banco de horas da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (8.ª alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)";
- [Projeto de Lei n.º 803/XIII/3.ª \(BE\)](#) – "Elimina o banco de horas grupal e a adaptabilidade grupal";
- [Projeto de Resolução n.º 1395/XIII/3.ª \(CDS-PP\)](#) – "Recomenda ao Governo que promova um levantamento sobre o número de trabalhadores abrangidos pelos instrumentos de flexibilidade de horário de trabalho".

Do mesmo modo, encontram-se também em apreciação, na Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a), outras iniciativas sobre matéria, de algum modo, conexa:

- [Projeto de Lei n.º 170/XIII/3.ª \(PCP\)](#) - “Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores, procedendo à 10.^a alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho”.
- [Projeto de Lei n.º 552/XIII/3.ª \(BE\)](#) - “Consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho, procedendo à 15.^a alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”;
- [Projeto de Lei n.º 578/XIII/2.ª \(PAN\)](#) - “Altera o Código do Trabalho, estabelecendo as 35 horas como limite máximo do período normal de trabalho, equiparando o regime do Código do Trabalho ao da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas” (também agendado para a reunião plenária de 14 de março de 2018);
- [Projeto de Lei n.º 640/XIII/3.ª \(PAN\)](#) - Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, consagrando o direito do trabalhador à desconexão profissional;
- [Projeto de Lei n.º 643/XIII/3.ª \(PEV\)](#) - Qualifica como contraordenação muito grave a violação do período de descanso (15.^a Alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro);
- [Projeto de Lei n.º 644/XIII/3.ª \(PS\)](#) - “Procede à 13.^a alteração do Código do Trabalho, reforça o direito ao descanso do trabalhador”.

• Petições

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se identificou qualquer petição pendente, neste momento, sobre matéria idêntica.

V. Consultas e contributos

• Consultas obrigatórias

Por contemplarem matéria do âmbito laboral, as presentes iniciativas foram colocadas em apreciação pública, nos termos e 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, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#). Nesse sentido os Projetos de Lei n.º 712, 713, 714/XIII/3.ª (PCP) foram publicados nas Separatas n.ºs [79/XIII](#) e [80/XIII](#) do Diário da Assembleia da República de 18 de janeiro de 2018, tendo estado em apreciação pública de 18 de janeiro a 17 de fevereiro de

2018. Por sua vez o Projeto de Lei n.º 732/XIII/3.^a (BE) foi publicado na Separata n.º [82/XIII](#) do Diário da Assembleia da República de 26 de janeiro de 2018, tendo estado em apreciação pública entre 26 de janeiro e 25 de fevereiro de 2018.

- **Contributos de entidades que se pronunciaram**

Foram recebidos contributos das entidades abaixo elencadas, que se pronunciaram favoravelmente em relação às alterações propostas.

- [Contributos para o Projeto de Lei n.º 712/XIII/3.^a \(PCP\)](#): Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais e Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública.
- [Contributos](#) para o Projeto de Lei n.º 713/XIII/3.^a (PCP) e [Contributos](#) para o Projeto de Lei n.º 714/XIII/3.^a (PCP): Direção Nacional do CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal; Delegados Sindicais do CESP; CESP - Direção Regional de Lisboa; CESP - Direção Regional do Porto, Vila Real e Bragança; Comissões Sindicais CESP na SONAE MC Logísticas, DHL, Trabalhadores do Minipreço, Lidl Ermesinde – Valongo, e na JMR Jerónimo Martins - Logística de Alfena - Valongo; Comissão de Trabalhadores da CELCAT; SIESI - Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas; Comissões Sindicais do SIESI na CELCAT, DELPHI, EDP, EXIDE, LEGRAND, RANDSTAD II, REN, e na VISTEON; Comissão Sindical da Empresa COINDU, SA; Comissão Sindical da Empresa FÁBRICA TÊXTIL RIOPELE, SA; Comissão Sindical da Empresa LAMEIRINHO INDÚSTRIA TÊXTIL, SA; Comissão Sindical da Empresa SMBM - COMÉRCIO E INDÚSTRIA TÊXTIL, SA; Comissão Sindical da Empresa IMPETUS PORTUGAL - TÊXTEIS SA; Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes; Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários; Comissão Sindical da Empresa CBI - CHASSIS BRAKES INTERNATIONAL PORTUGAL, SA; SITE Norte - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte; SITE Norte – Direção Regional Braga; Comissão Sindical do SITE - Norte da Empresa FEHST Componentes Lda.; Comissão Sindical do SITE Norte da empresa Jado Ibéria - Produtos Metalomecânicos Sociedade Unipessoal Lda.; Comissão de Trabalhadores da empresa Jado Ibéria - Produtos Metalomecânicos Sociedade Unipessoal Lda.; STIHTRSN - Sindicato Trabalhadores Indústria Hotelaria Turismo Restaurantes Similares Norte; STICCCMMSRC – Sindicato Trabalhadores Indústrias Cerâmica Cimentos Construção Madeiras Mármore Similares Região Centro; SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos; União dos Sindicatos de Coimbra CGTP-IN; União dos Sindicatos do Distrito de Leiria; Direção da União dos Sindicatos do Porto; Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro; FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços; Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional; Sindicato dos Professores da Região Centro – Direção Distrital de Coimbra; Direção Distrital de Leiria do SPRC - Sindicato dos Professores da Região Centro; FESAHT – Federação Sindicatos Agricultura Alimentação Bebidas Hotelaria Turismo Portugal; FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios,

Vestuário, Calçado e Peles de Portugal; Organizações Representativas dos Trabalhadores da Saint-Gobain Sekurit Portugal.

- [Contributos apenas para o Projeto de Lei n.º 713/XIII/3.ª \(PCP\)](#): União dos Sindicatos de Setúbal_CGTP-IN, e Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.
- Não foram recebidos contributos para o Projeto de Lei n.º 732/XIII/3.ª (BE).

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

Em face da informação disponível, não é possível determinar ou quantificar eventuais encargos resultantes da aprovação das presentes iniciativas.

