



Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARECER

Projeto de Lei n.º 211/XIII/1.ª (PCP)

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.

Autora: Deputada

Susana Lamas (PSD)

ÍNDICE

PARTE I – CONSIDERANDOS

- 1 – Nota Introdutória**
- 2 – Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa**
- 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**
- 6 - Consultas e contributos**

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 (PCP) tomou a iniciativa de apresentar à Assembleia da República o Projeto de Lei n.º 211/XIII/1.ª, que, de acordo com o seu título, ***“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”***.

Este projeto de lei deu entrada na Assembleia da República em 29/04/2016, foi admitido e anunciado na sessão plenária de 03/05/2016. 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 Regimento da Assembleia da República (RAR)].

Na reunião da Comissão de Trabalho e Segurança Social de 11 de maio de 2016 foi designada autora do parecer a Deputada Susana Lamas, do Partido Social Democrata (PSD).

A discussão na generalidade deste Projeto de Lei encontra-se agendada, por arrastamento, para a sessão plenária do dia 7 de junho de 2017.

2 – Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa

Com a apresentação deste projeto de lei, o Partido Comunista Português (PCP) propõe a revogação dos mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual, mediante a revogação dos artigos 205.º e 208.º-A, do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Na exposição de motivos do **Projeto de Lei n.º 211/XIII/1.ª**, salienta-se que “*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*”.

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

O Partido Comunista Português apresentou o Projeto de Lei n.º 211/XIII/1.ª, nos termos dos artigos 167.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) e

118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), 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 CRP e na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do RAR, 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 RAR.

Esta iniciativa é subscrita por onze 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. Respeita ainda os limites da iniciativa impostos pelo Regimento, por força do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 120.º.

O Projeto de Lei n.º 211/XIII/1.ª respeita, igualmente, o disposto na denominada lei formulário [Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#), sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas].

Determina, igualmente, nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, que *“Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”*.

Nesse sentido, consultada a base de dados *Digesto*, disponível no Diário da República Eletrónico, verifica-se que após a entrada desta iniciativa o Código do Trabalho foi alterado mais uma vez pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto. Consequentemente, em caso de aprovação, na parte final do título deverá passar a constar “(...) procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”.

Cumprindo os requisitos formais definidos nos números 1 e 2 do artigo 124.º do Regimento da Assembleia da República, o projeto de lei está redigido sob a forma de um articulado, composto por artigos, tendo uma designação que traduz sinteticamente e de forma suficiente o seu objeto principal, sendo ainda precedido de uma breve exposição de motivos que subjazem à sua aprovação.

No que respeita à vigência, determina o artigo 5.º deste projeto de lei que a sua entrada em vigor ocorrerá no prazo de 30 dias após publicação, mostrando-se, por isso, conforme ao previsto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, que estabelece que 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*”.

4 – Enquadramento legal, doutrinário e antecedentes

Relativamente ao enquadramento legal, doutrinário e antecedentes da iniciativa em apreço, remete-se para a nota técnica, em anexo, a qual faz 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, sobre matéria conexa com o Projeto de Lei n.º 211/XII/1.ª (PCP), neste momento, se encontram em apreciação, na Comissão de Trabalho e Segurança Social, as seguintes iniciativas:

- Projeto de Lei n.º 533/XIII/2.ª (BE) – Elimina os regimes do banco de horas individual e da adaptabilidade individual, procedendo à 15.ª alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

- Projeto de Lei n.º 187/XIII/1.ª (PCP) - 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;

➤ Projeto de Lei n.º 186/XIII/1.ª (PCP) - 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.

- **Petições**

Consultada a base de dados da atividade parlamentar (AP), verificou-se que não se encontra pendente nenhuma petição sobre matéria conexa com a presente iniciativa.

6 - Consultas e contributos

Em virtude do Projeto de Lei em apreço versar sobre matéria laboral foi, para os efeitos da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição e dos n.ºs 1 e 2 do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), bem como dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, publicada para apreciação pública, de 11 de junho de 2016 a 11 de julho de 2016, na Separata da IIª Série do Diário da Assembleia da República n.º 27/XIII, de 11 de junho de 2016.

Durante o período em que decorreu a apreciação pública e conforme consta da respetiva Nota Técnica, foram remetidos contributos de várias entidades, designadamente:

- Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP);

- Confederação Empresarial de Portugal (CIP);
- Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN).

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 tomou a iniciativa de apresentar o **Projeto de Lei n.º 211/XIII/1.ª (PCP)- “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;**
2. A presente iniciativa visa proceder à revogação dos mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual, mediante a

revogação dos artigos 205.º e 208.º- A, do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

3. O Projeto de Lei n.º 211/XIII/1.ª (PCP) cumpre todos os requisitos constitucionais, legais e regimentais necessários à sua tramitação;
4. Quanto à lei formulário, dispõe no n.º 1 do artigo 6.º, que: *“Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida, e caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que antecederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”*;
5. Assim, propõe-se que, sendo esta iniciativa legislativa aprovada na generalidade, em sede de discussão e votação na especialidade ou na fixação da redação final, o título passe a conter o número da ordem de alteração introduzida;
6. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deve ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

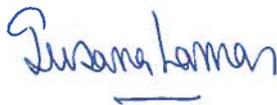
PARTE IV – ANEXOS

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

- (i) Nota técnica elaborada pelos serviços.

Palácio de S. Bento, 06 de junho de 2017.

A Deputada Autora do Parecer



Susana Lamas

O Presidente da Comissão



Feliciano Barreiras Duarte

Projeto de Lei n.º 211/XIII/1.ª (PCP)

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

Data de admissão: 3 de maio de 2016

Comissão de Segurança Social e Trabalho (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: Cidalina Lourenço Antunes (DAC), Rafael Silva (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Tiago Tibúrcio (DILP), Paula Faria (BIB)

Data: 6 de Junho de 2017.

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

A presente iniciativa legislativa – [Projeto de Lei n.º 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*, da iniciativa do Partido Comunista Português (PCP), deu entrada no dia 29 de abril de 2016, foi admitida e anunciada a 03 de maio, tendo baixado, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) no mesmo dia. Em reunião da Comissão de 11 de maio de 2016 foi designada autora do parecer a Senhora Deputada Suasana Lamas (PSD).

De acordo com a respetiva exposição de motivos:

“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 conseqüentemente 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. A realidade prova que a visão do capital sobre o trabalho não se alterou. Para o patronato, mais do que um ser humano com direito a vida pessoal e familiar, o trabalhador é mais um fator de produção do qual se deve retirar o máximo de lucro.

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”.

Face ao exposto o Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP) propõe a revogação dos mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual, mediante a revogação dos artigos 205.º e 208.º- A, do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Na verdade o mecanismo de adaptabilidade individual e o banco de horas individual, são duas modalidades de adaptabilidade do período normal de trabalho muito próximas uma da outra, apenas divergindo no facto de o banco de horas permitir um acréscimo anual até 150 horas ao período normal de trabalho.

A adaptabilidade do período normal de trabalho implica um aumento e uma redução do valor de referência do período normal de trabalho contratualizado, por via de um instrumento de regulamentação coletiva (adaptabilidade grupal) ou por acordo entre empregador e trabalhador (adaptabilidade individual). O recurso a este instrumento de gestão empresarial ocorre normalmente quando a empresa vive momentos de maior atividade, em que, temporariamente, se torna necessário aumentar o período normal de trabalho, a que se seguem momentos de menor atividade durante os quais devem ser compensados esses acréscimos, de molde a que em média o período de trabalho de referência não exceda as 8 horas diárias e as 40 horas semanais.

A par do regime da adaptabilidade, coexiste o regime da flexibilidade de horário. Se a flexibilidade de horário, for maleável quanto ao número de horas a prestar por dia, admitindo a compensação de horas num dia a favor de outro, de molde a obter uma determinada média semanal ou mensal, estar-se-ia no âmbito do regime da adaptabilidade. Pelo contrário, se a flexibilidade horária se traduz na possibilidade de o trabalhador iniciar e terminar a sua jornada de trabalho a horas diferentes em cada dia, mas o trabalhador continua a trabalhar oito horas por dia, o regime é o da flexibilidade de horário.

Ambos os regimes, adaptabilidade e banco de horas, permitem evitar a execução de trabalho suplementar, possibilitando que se troquem ou compensem horas que seriam extraordinárias pela redução do tempo de trabalho noutros dias. A compensação pode também ser em dias de férias, em pagamento em dinheiro ou por uma combinação destas soluções. Optando-se pelo pagamento, a lei não fixa o valor, tendo o ponto de ser regulado no acordo e sendo de esperar que seja inferior ao acréscimo do trabalho extraordinário. Contudo, não tem de ser necessariamente assim, pois o acordo entre empregador e trabalhador pressupõe uma vantagem para ambos. Não obstante, a lei poderia, à cautela, ter determinado um valor mínimo de retribuição. Optou por não o fazer, privilegiando a liberdade contratual entre empregador e trabalhador, que, todavia, terá sempre como limite o abuso do direito.

Finalmente é de salientar, ainda, a possibilidade de se poderem conjugar e aplicar diversos mecanismos de flexibilização ao mesmo tempo, ao mesmo trabalhador - porque a lei não o proíbe -, nomeadamente, o regime da adaptabilidade com o regime de banco de horas, nos períodos de redução em que está a vigorar o regime da adaptabilidade. Esta possibilidade de conjugação de vários mecanismos de flexibilização parece, salvo melhor opinião, merecer reflexão do ponto de vista da possível repartição equitativa de vantagens para o empregador e para o trabalhador, dada a imposição constitucional do direito ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas por parte do trabalhador.

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

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

O Projeto de Lei n.º 211/XIII/1.^a é subscrito por onze Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) e no artigo 118.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do RAR, e dos grupos parlamentares, nos termos da alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f*) do artigo 8.º do RAR.

Toma a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, dando assim cumprimento aos requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR.

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

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 29 de abril de 2016, foi admitido a 3 de maio e baixou na generalidade à Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.^a), por despacho de S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República. Foi anunciado na sessão plenária de dia 4 de maio de maio.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

O título da presente iniciativa legislativa - "*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*" - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como *lei formulário*¹, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento, em sede de apreciação na especialidade.

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*"², o que sucede neste caso concreto com o Código do Trabalho. Porém, consultado a base de dados *Digesto*, disponível no Diário da República Eletrónico, verifica-se que após a entrada

¹ 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](#).

² Duarte, David *et al* (2002), *Legística*. Coimbra, Almedina, pág. 201.

desta iniciativa este Código foi alterado, mais uma vez, pela [Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto](#). Consequentemente, em caso de aprovação, na parte final do título deverá passar a constar "(...) *procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro*".

Segundo o n.º 1 do artigo 6.º da *lei formulário*, "Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas". Tal já verifica no projeto de lei em análise, concretamente nos artigos 1.º e 2.º, apenas sendo necessário acrescentar, em caso de aprovação, a alteração ao Código do Trabalho, operada pela [Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto](#), *supra* referida.

O artigo 6.º da *lei formulário* estabelece ainda regras relativas à republicação. Os autores da presente iniciativa não promovem a republicação do Código do Trabalho, nem parece haver necessidade de o fazer, tratando-se de um código, dada a exceção contida da alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º, *in fine*, nos termos da qual se deve proceder "à republicação integral dos diplomas que revistam forma de lei (...) sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor, salvo se se tratar de alterações a Códigos".

Em caso de aprovação, esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo 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 à vigência, determina o artigo 5.º deste projeto de lei que a sua entrada em vigor ocorrerá no prazo de 30 dias após publicação, mostrando-se, por isso, conforme ao previsto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, que estabelece que 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, a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da *lei formulário*.

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

• Enquadramento legal nacional e antecedentes

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

Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da Constituição). O Tribunal Constitucional ([Acórdão n.º 368/97](#) e [Acórdão n.º 635/99](#)) quando confrontado com alguns direitos, em particular consagrados no 59.º, n.º 1, alínea d), considera que se trata de direitos,

liberdades e garantias e, assim sendo, são diretamente aplicáveis e vinculativos quer para entidades públicas quer para entidades privadas.

Por sua vez, incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, designadamente a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho [alínea b) do nº 2 do citado artigo].

No quadro legislativo o horário de trabalho foi objeto de diversas alterações. A partir de 1971, através do [Decreto-Lei nº 409/71, de 27 de setembro](#)³ (Estabelece o regime jurídico da duração do trabalho), estava fixado, como limites máximos dos períodos normais de trabalho oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana.

Com o [Acordo Económico e Social de 1990](#)⁴, o Governo e os parceiros sociais, estabeleceram como compromisso, uma redução do período normal de trabalho com adaptabilidade de horários. No seu seguimento, foi publicada a [Lei n.º 2/91 de 17 de janeiro](#)⁵, que fixou uma duração semanal máxima de 44 horas e a possibilidade de a duração normal de trabalho ser definida em termos médios por via de convenção coletiva, o que operou, através do [Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de outubro](#), uma alteração no artigo 5.º da LDT (Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro) que passa a admitir a adaptabilidade do horário de trabalho, por essa via, com limites diário (acréscimo máximo de duas horas) e semanal (máximo de 50 horas por semana, já incluído o trabalho suplementar, salvo o prestado por motivos de força maior). O citado Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de outubro, estabeleceu, assim, que o período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e quarenta e quatro horas por semana.

Posteriormente, em 1996, a [Lei n.º 21/96, de 23 de julho](#)⁶ estabeleceu a redução dos períodos normais de trabalho superiores a quarenta horas por semana, materializando o compromisso assumido no citado Acordo Económico e Social de 1990. Esta lei foi revogada com a entrada em vigor do [Código de Trabalho 2003](#)⁷ (CT2003), aprovado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#)⁸, que previu expressamente os limites máximos dos períodos normais de trabalho, determinando que o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana, podendo estes limites ser ultrapassados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nos termos dos artigos 164.º a 169.º.

³ Revogado pela [Lei nº 99/2003, de 27 de agosto](#), que aprovou o anterior Código do Trabalho.

⁴ Subscrito no âmbito do Conselho Permanente de Concertação Social, pelo [XI Governo Constitucional](#), pela União Geral dos Trabalhadores (UGT), pela Confederação do Comércio Português (CCP), pela Confederação da Indústria Portuguesa (CIP), em 19 de outubro de 1990.

⁵ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 93/V](#).

⁶ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 14/VII](#).

⁷ Revogado pelo atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

⁸ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 29/IX](#).

O atual [Código do Trabalho](#) - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)⁹, retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterada pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro](#)¹⁰, [53/2011, de 14 de outubro](#)¹¹, [23/2012, de 25 de junho](#)¹², [47/2012, de 29 de agosto](#)¹³, [69/2013, de 30 de agosto](#)¹⁴ e [27/2014, de 8 de maio](#)¹⁵, [55/2014, de 25 de agosto](#)¹⁶, [28/2015, de 14 de abril](#)¹⁷, [120/2015, de 01 de setembro](#)¹⁸, [8/2016, de 1 de abril](#)¹⁹, e [28/2016, de 23 de agosto](#)²⁰, no seu Capítulo II, do Título II, prevê a duração e organização do tempo de trabalho. No n.º 1 do [artigo 203º](#)²¹, 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, 208.º- A e 208.º- B, banco de horas](#); do [artigo 209.º, horário concentrado](#); e do [artigo 219.º](#), 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 in comportável, 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 trabalho²².

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 198º e nº 1 do 203º do CT). Mas, sendo esta a regra, o CT determina que podem ser previstas exceções, quer por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, quer por acordo entre empregador e trabalhador.

⁹ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 216/X/3ª](#).

¹⁰ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 285/X/4ª](#).

¹¹ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 2/XII/1ª](#)

¹² Teve origem na [Proposta de lei n.º 46/XII/1ª](#)

¹³ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 68/XII/1ª](#)

¹⁴ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 120/XII/2ª](#).

¹⁵ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 207/XII/3ª](#)

¹⁶ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 230/XII/3ª](#)

¹⁷ Teve origem no [Projeto de Lei n.º 680/XII/4ª \(PS\)](#)

¹⁸ Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 816/XII/4ª \(PCP\), 867/XII/4ª \(PSD e CDS-PP\), e 814/XII/4ª \(BE\)](#).

¹⁹ Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 3/XIII/1ª \(PS\), 8/XIII/1ª \(PCP\), 20/XIII/1ª \(PEV\), e 33/XIII/1ª \(BE\)](#).

²⁰ Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 55/XIII \(BE\) e 146/XIII \(PS\)](#).

²¹ Este preceito correspondia aos artigos 163.º e 16.8º do anterior Código do Trabalho.

²² Cfr. Diogo Vaz Marecos, Código de Trabalho Anotado, 2ª edição, novembro 2012, Coimbra Editora.

O **regime de adaptabilidade** dos horários de trabalho regulado nos supracitados [artigos 204.º a 206.º](#) do [CT2009](#), visa permitir a organização do tempo de trabalho, dentro de certos limites, com variação da duração diária e semanal. Conforme ocorria com o CT anterior, a adaptabilidade pode ser fixada por instrumento 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 Damas²³ 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.*

No que respeita ao **regime de banco de horas**²⁴, 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 acréscimo por limite duzentas horas por ano (nº 2 do artigo 208º), podendo 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).

Recorde-se que, os regimes de **banco de horas individual** e de **banco de horas grupal**, previstos, respetivamente, nos [artigos 208.º-A e 208.º-B](#)²⁵ do CT2009, foram aditados pela [Lei n.º 23/2012, de 25 de](#)

²³ 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.

²⁴ O regime de banco de horas constitui matéria nova que foi introduzida pelo atual CT.

²⁵ Note-se que este artigo 208º-B já sofreu alterações através da [Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro](#).

junho que procedeu à terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sequência da celebração do [Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego](#), assinado no dia 18 de janeiro de 2012, entre o Governo²⁶ e a maioria dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social. Neste Acordo, as Partes Subscritoras acordaram em adotar, entre outras, 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.

• Enquadramento doutrinário/bibliográfico

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

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

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

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://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1465en_0.pdf

²⁶ [XIX Governo Constitucional](#).

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 EU. 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:https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1573en.pdf

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 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.

FERNANDES, Francisco Liberal - **O tempo de trabalho : comentário aos artigos 197.º a 236.º do Código do Trabalho** : [revisão pela Lei Nº 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 197º a 236º 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.

OCDE - **Average annual hours actually worked per worker** [Em linha]. [Paris] : OECD, 2016 (OCDE.Statextracts). [Consult. 26 set. 2014]. Disponível em: WWW: <URL: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS>>

Resumo: Quadro estatístico da OCDE com a média anual de horas de trabalho por trabalhador, nos países da OCDE. Dados de 26 de setembro de 2014.

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://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_162148/lang--es/index.htm>

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

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

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

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

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

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

Resumo: Este artigo analisa o tema da gestão do tempo de trabalho, mais propriamente a questão do banco de horas individual. A autora começa por fazer uma introdução onde aborda a flexibilização da gestão do tempo de trabalho, que segundo ele está relacionada com o movimento de globalização da economia. Passa de seguida a analisar a especificidade do banco de horas individual em Portugal à luz da Lei nº 23/12, quer ao nível das questões mais gerais quer das questões mais específicas.

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://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/18912/1/Tese%20de%20Mestrado-%20Direito%20do%20trabalho%20-%20Ana%20Luisa%20Pinho.pdf>

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 de 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://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2012/working_time_EU.pdf>

Resumo: O tempo de trabalho é um elemento crítico nas condições de trabalho de todos os trabalhadores, sendo um dos principais pontos da negociação coletiva de trabalho. Esta questão tem consequências muito para além da competitividade, desempenhando um papel importante na vida familiar 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.

- **Enquadramento internacional**

Países europeus

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

ALEMANHA

A Lei sobre o Horário de Trabalho (*Arbeitszeitgesetz* ou, na versão inglesa, *Hours of work Act*) transpôs para o direito alemão a [Diretiva 93/104/CE](#). A Lei fixa as regras gerais, que são depois aplicadas aos casos concretos através de acordos coletivos de trabalho.

Considera-se como tempo de trabalho aquele que decorre 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 6 meses ou de 24 semanas, não se ultrapasse a média das 8 horas diárias.

A lei regula também (no [artigo 7.º](#)) as circunstâncias em que os acordos coletivos de trabalho podem derrogar o limite máximo das 8 horas (por exemplo, nos casos dos regimes de “prevenção” e “disponibilidade”).

BÉLGICA

A lei que rege os horários de trabalho 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 38.º 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 20.º bis).

ESPAÑA

Em Espanha, a matéria relativa ao horário de trabalho é regulada pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#)²⁷ 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

²⁷ Revogou o anterior Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#).

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](#)).

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 fazer horas extraordinárias (n.º 1 do artigo 36.º da LEJ).

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 sectores 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 por 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).

Os trabalhadores noturnos devem usufruir de cuidados de saúde adequados à natureza do seu trabalho.

O empregador deve assegurar que estes trabalhadores sejam sujeitos a exames médicos antes de

iniciarem funções em trabalho noturno e, posteriormente, que estes se realizem a intervalos regulares (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 mesmo 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).

Os trabalhadores por turnos gozam de proteção da segurança e saúde adequados à natureza do seu trabalho (n.º 4 do artigo 36.º da LEJ).

- **Horas extraordinárias** – Serão 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 deste por contrato individual, pode-se optar 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 3 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 sectores e postos de trabalho cujas particularidades assim o exijam, o Governo através do Ministério respetivo, e após consulta dos sindicatos e organizações patronais, pode através de alargamentos ou de reduções da jornada de trabalho, alterar a gestão e duração do dia de trabalho e do respetivo descanso (*Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo*).

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

- ✓ 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 sectores:

- ✓ 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 lactentes 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).

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

FRANÇA

Nos termos do art.º 1.º do [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](#), a duração semanal do trabalho é fixada em 35 horas no serviços e estabelecimentos públicos. A contagem do tempo de trabalho é efetuada com base numa duração anual de trabalho efetiva de 1607 horas no máximo, sem prejuízo das horas suplementares suscetíveis de serem realizadas.

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

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

- **Tempo de trabalho** – tempo durante o qual o funcionário está à disposição do empregador e em conformidade com as suas diretrizes sem poder 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 48 horas, sem que, no entanto, este excesso tenha por efeito aumentar as horas de trabalho para mais de 60 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 feita 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 sectores, em certas regiões, ou em determinadas empresas, podem ser feitas derrogações aplicáveis a períodos específicos, até um limite de 46 horas. ([Article L3121-37](#)).

- **Pacotes de horas ou de dias** – A [Lei n.º 2016-1088, de 8 outubro de 2016](#), introduziu alterações ao nível dos pacotes anuais de horas ou dias. A convenção do *forfait* permite 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 que se preveja realizar. Por exemplo, no caso de uma intensa atividade da empresa no final do ano.

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 o mês. Por outro lado, uma convenção individual de pacote em horas para o ano está limitado aos quadros cuja natureza das funções não lhes permita aplicar o horário coletivo em vigor no serviço ou equipa em que esteja integrado, ou ainda aos 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 ser consultado o sítio [Service Public](#).

ITÁLIA

A Constituição italiana não nos dá qualquer definição de horário de trabalho nem coloca limites ao mesmo. O [artigo 36.º, n.º 2](#), limita-se a remeter para a lei a fixação de um teto máximo de horas por dia, e o [artigo 2107 do Código Civil](#), por sua vez, remete para a 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 art.º 3.º fixa o horário normal de trabalho em 40 horas semanais. Este diploma foi entretanto modificado em 2004, 2008, 2010 e 2014. O acesso à versão constante do portal “*Normattiva*” permite o acesso ao 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 à 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](#)).

Para mais informações, consultar o site do [Istituto Nazionale della Previdenza Sociale](#) (INPS).

REINO UNIDO²⁸

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

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

O artigo 4.º da Lei define um máximo de 48 horas de trabalho por cada sete dias. A média semanal de horas de trabalho é calculada tendo por referência o cômputo feito ao longo de 17 semanas. Deste modo, é possível trabalhar-se mais do que 48 horas numa semana, desde que esse valor de horas não prejudique a média calculada das 17 semanas. No entanto, menores de 18 anos não podem trabalhar mais de 8 horas por dia ou 40 horas por semana.

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

O Governo disponibiliza uma síntese desta informação na página [Contracts of employment and working hours](#).

Organizações internacionais

A [Organização Internacional do Trabalho](#) (OIT) e a [OCDE](#) disponibilizam várias publicações e Bases de Dados de relevo sobre esta matéria, nomeadamente [Working Conditions Laws Database, de 2012](#) (OIT) e [Average annual hours actually worked per worker](#) (dados até 2015) (OCDE).

²⁸ O âmbito territorial de aplicação circunscreve-se à Grã-Bretanha, excluindo assim a Irlanda do Norte.

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, neste momento, se encontram em apreciação, na Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.^a), as seguintes iniciativas sobre matéria conexa com a presente:

- [Projeto de Lei n.º 533/XIII/2.^a \(BE\)](#) – Elimina os regimes do banco de horas individual e da adaptabilidade individual, procedendo à 15.^a alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro;
- [Projeto de Lei n.º 211/XIII/1.^a \(PCP\)](#) - 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;
- [Projeto de Lei n.º 186/XIII/1.^a \(PCP\)](#) - 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;

• Petições

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

V. Consultas e contributos

• Consultas obrigatórias

Tratando-se de matéria laboral, para os efeitos da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da [Constituição](#) e dos n.ºs 1 e 2 do artigo 134.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (RAR), bem como dos artigos 469.º a 475.º do [Código do Trabalho](#), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro ²⁹, a presente iniciativa foi publicada para apreciação pública, de 11 de junho de 2016 a 11 de julho de 2016, na [Separata da IIª Série do Diário da Assembleia da República n.º 27/XIII, de 11 de junho de 2016](#), em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR.

²⁹ A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi alterada 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, e 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, e 28/2016, de 23 de agosto.

- **Contributos de entidades que se pronunciaram.**

Os contributos das diversas entidades que se pronunciaram em sede de apreciação pública podem ser consultados neste [link](#).

De entre estes salientam-se os seguintes:

- **Confederação do Comercio e serviços de Portugal (CCP)** – que se manifestou **contra** a proposta inserida na presente iniciativa porquanto " para as empresas está é uma exigência de quase sobrevivência, já que, em nenhum setor, as empresas têm exigências constantes de trabalho em todos os dias de todas as semanas de todos os meses do ano. Revogar a adaptabilidade e o banco de horas só aumentará o trabalho extraordinário (suplementar)";

- **Confederação Empresarial de Portugal (CIP)** manifestou-se igualmente contra o proposto na presente iniciativa recordando que : " A realidade é que, desde o último quadrimestre de 2012 – ou seja, um mês após a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, através da qual, entre outras medidas, se preserva o regime da adaptabilidade e do banco de horas anteriormente vigente, aprofunda e estende para a esfera individual o regime do banco de horas, que o PL ora intenta eliminar –, o número de insolvências estabilizou, as exportações aumentaram 13%, a taxa de desemprego diminuiu 3.8 pontos percentuais e o nível da população empregada manteve-se estável, de acordo com dados obtidos junto do INE e da IGNIOS.

(...)

O que se verificou, pois, não foi a "generalização do trabalho não remunerado através de outros mecanismos" – como quer fazer crer o PCP – mas, isso sim, a introdução de maior competitividade na economia portuguesa, através das empresas e dos seus trabalhadores"

- **Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses Intersindical Nacional (CGTP-IN)** pronunciou - se favoravelmente em relação à iniciativa, considerando que " *Na verdade, no que respeita à organização do tempo de trabalho, as alterações verificadas, foram todas elas no sentido de flexibilizar cada vez mais os tempos de trabalho, exclusivamente no interesse das empresas, relegando para segundo plano as necessidades dos trabalhadores e violando, quer o princípio da conciliação da vida familiar e pessoal com a vida profissional, quer o direito ao repouso e aos lazeres.*" Alega igualmente que estes mecanismos permitem que os trabalhadores sejam obrigados a trabalhar mais horas pelo mesmo dinheiro.

As restantes entidades que se pronunciaram alinharam com a pronúncia da CGTP-IN.

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 da presente iniciativa. No entanto, as alterações na organização do tempo de trabalho que decorrerão da presente lei, em caso de aprovação, parecem poder importar encargos. Caso assim se entenda, a entrada em vigor ou produção de efeitos desta iniciativa deveria fazer-se coincidir com a entrada em vigor do próximo Orçamento do Estado.