

PARECER

Projeto de Lei n.º 553/XIII/2.ª (BE)

Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório, aprofundando a recuperação de rendimentos e contribuindo para a criação de emprego (15.ª alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)

Projeto de Lei n.º 687/XIII/3.ª (PCP)

Repõe os valores de pagamento do trabalho suplementar, para todos os trabalhadores, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho e da 7.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Autora: Carla Tavares
(PS)



Comissão de Trabalho e Segurança Social

ÍNDICE

PARTE I - CONSIDERANDOS

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

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV - ANEXOS

PARTE I – CONSIDERANDOS

1. Introdução

Os dois projetos de lei em apreço baixaram na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social e foram distribuídos à Deputada Carla Tavares, do Partido Socialista, para elaboração do respetivo parecer.

Uma vez que as iniciativas versam sobre matéria de legislação laboral, os projetos de lei foram colocados em apreciação pública de 27 de junho a 27 de julho de 2017, no caso do P.J.L. n.º 553/XIII/2.^a (BE), e de 22 de dezembro de 2017 a 21 de janeiro de 2018, no caso do P.J.L. n.º 687/XIII/3.^a (PCP), nos termos do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República (RAR) e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), para os efeitos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, tendo sido publicados na [Separata n.º 54/XIII](#), DAR, de 27 de junho e na [Separata n.º 77/XIII](#), DAR, de 22 de dezembro, respetivamente, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR.

Em relação aos contributos enviados, importa destacar as posições antagónicas de dois dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social: a posição favorável da CGTP-IN e a posição desfavorável por parte da CIP relativamente às iniciativas já identificadas. Todos os contributos podem ser consultados em [Link Contributos \(P.J.L. n.º 553/XIII/2.^a \(BE\)\)](#) e [Link Contributos \(P.J.L. n.º 687/XIII/3.^a \(PCP\)\)](#).

A discussão conjunta, na generalidade, destes projetos de lei encontra-se agendada para a sessão plenária de 2 de fevereiro de 2018.

2. Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa

Os dois projetos de lei têm como objetivo a reposição das condições de pagamento de Trabalho Suplementar e do Descanso Compensatório, conforme estava previsto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, antes da publicação da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

- **Projeto de Lei n.º 553/XIII/2.ª (BE)**

De acordo com a exposição de motivos do Projeto de Lei do Bloco de Esquerda, “o objetivo do presente projeto de lei é repor o direito ao descanso compensatório por trabalho suplementar, remunerar com justiça o trabalho extraordinário e desincentivar o abuso das horas extras e do prolongamento de horários, expurgando o Código de Trabalho das medidas impostas durante o período da intervenção da troika e do governo das direitas relativas a estas matérias.”

- **Projeto de Lei n.º 687/XIII/3.ª (PCP)**

O Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português defende “que só uma legislação de trabalho que retome a sua natureza de proteção da parte mais débil é compatível com uma perspetiva progressista e com o desenvolvimento económico e social”, propondo assim, com este projeto de lei, “a reposição dos montantes e regras de cálculo do pagamento do trabalho extraordinário, trabalho suplementar e em dia feriado.”

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

- **Projeto de Lei n.º 553/XIII/2.ª (BE)**

Esta iniciativa legislativa é apresentada pelos dezanove Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), ao abrigo e nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º e do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei. De facto, a iniciativa legislativa é um poder dos Deputados, nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, como também dos grupos parlamentares, nos termos da alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

- **Projeto de Lei n.º 687/XIII/3.ª (PCP)**

Esta iniciativa legislativa é apresentada por treze 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.

Ambas as iniciativas tomam a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontram-se redigidas sob a forma de artigos, têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e são precedidas de uma breve exposição de motivos, cumprindo, assim, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR, bem como o consignado no n.º 1 do artigo 123.º do mesmo diploma, quanto aos projetos de lei em particular. De igual modo, respeitam os limites à admissão das iniciativas, estipulados no n.º 1 do artigo 120.º do RAR, na medida em que não parecem infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Ambos os projetos de lei incluem uma exposição de motivos e cumprem o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário (Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho), uma vez que têm um título que traduz sinteticamente o seu objeto [disposição idêntica à da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento].

Nos termos do 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”*. Assim, as regras de legística aconselham a que, por razões informativas, o título faça menção ao diploma alterado, bem como ao número de ordem da alteração introduzida, prática que tem vindo a ser seguida.

Ambas as iniciativas pretendem alterar artigos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro, que *“Aprova a revisão do Código do Trabalho”*. Através da consulta da base Digesto (Presidência do Conselho de Ministros), verificou-se que

Comissão de Trabalho e Segurança Social

o Código do Trabalho sofreu, até à data, **doze alterações**, a saber: Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto e Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto.

A iniciativa do Grupo Parlamentar do PCP altera também a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e que foi 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 a **sétima** alteração, caso seja aprovada.

Assim, em caso de aprovação, sugere-se para efeitos de ponderação em sede de especialidade o seguinte título, para cada uma das iniciativas:

- **Projeto de Lei n.º 553/XIII 2.ª (BE):** *“Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório, 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 687/XIII/3.ª (PCP):** *“Repõe os valores de pagamento do trabalho suplementar para todos os trabalhadores, procedendo à décima terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à sétima alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho”.*

Na presente fase do processo legislativo as iniciativas em apreço não parecem suscitar outras questões em face da lei formulário.

4. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

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

Comissão de Trabalho e Segurança Social

- **Iniciativas legislativas**

— **Projeto de Lei n.º 731/XIII/3.ª (BE)** – Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório, aprofundando a recuperação de rendimentos e contribuindo para a criação de emprego, procedendo à 13.ª alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro¹;

— **Projeto de Lei n.º 748/XIII/3.ª (PAN)** – Altera a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho e a Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, repondo o valor do trabalho suplementar e descanso compensatório.

- **Petições**

Não existem petições sobre matéria conexa.

Por fim, importa dizer que, e tal como resulta da nota técnica, não é possível quantificar eventuais encargos resultantes da aprovação destas iniciativas.

Nos demais aspetos, designadamente quanto ao enquadramento legal, doutrinário e antecedentes, remete-se também para a nota técnica, em anexo, a qual faz parte integrante do presente parecer.

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

A deputada autora do parecer reserva a sua posição para a discussão das iniciativas legislativas em sessão plenária.

PARTE III – CONCLUSÕES

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

¹ Retirado pelos proponentes no dia 31 de janeiro de 2018.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

1. As presentes iniciativas legislativas cumprem todos os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.
2. Quanto à lei formulário, dispõe o n.º 1 do artigo 6.º da referida 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”*.
3. Assim, propõe-se que, sendo as iniciativas legislativas aprovadas 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.
4. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deve ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

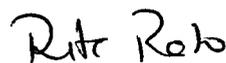
Palácio de S. Bento, 31 de janeiro de 2018.

A Deputada autora do parecer

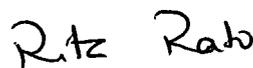


(Carla Tavares)

O Presidente da Comissão



(Feliciano Barreiras Duarte)



PARTE IV - ANEXOS

Nota Técnica.

Projeto de Lei n.º 553/XIII/2.ª (BE)

Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório, aprofundando a recuperação de rendimentos e contribuindo para a criação de emprego (15.ª alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)

Data de admissão: 19 de junho de 2017

Projeto de Lei n.º 687/XIII/3.ª (PCP)

Repõe os valores de pagamento do trabalho suplementar, para todos os trabalhadores, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho e da 7.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: 12 de dezembro de 2017

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 Lurdes Sauane e José Filipe Sousa (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Tiago Tibúrcio (DILP), e Pedro Miguel Pacheco (DAC)

Data: 29 de janeiro de 2018

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

O Projeto de Lei n.º 687/XIII/3.^a, da iniciativa do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), “propõe a reposição dos montantes e regras de cálculo do pagamento do trabalho extraordinário, trabalho suplementar e em dia feriado.” De acordo com a exposição de motivos, a revisão do [Código do Trabalho](#) (CT2009) em 2012¹ implicou, entre outros efeitos, “o corte de 50% no pagamento do trabalho suplementar, do trabalho em dia feriado ou em dia de descanso semanal, aplicado a todos os trabalhadores até 2015, sendo que desde então, apenas as situações abrangidas pela contratação coletiva garantem o pagamento sem redução”, mau grado o incumprimento de várias empresas. Não obstante, o corte no pagamento mantém-se “para todos os trabalhadores não abrangidos pela contratação coletiva”, pretendendo assim os autores a retoma do pagamento “do trabalho extraordinário com um acréscimo de 50% na primeira hora e de 75% nas horas seguintes, bem como a reposição do direito a descanso compensatório do trabalho em dia feriado, “correspondente a igual período das horas trabalhadas ou a um acréscimo de 100% no salário.”

De facto, os proponentes recordam na exposição de motivos que a mencionada revisão do CT2009 em 2012 se pautou pela “eliminação de feriados, redução de dias de férias e corte de dias de descanso obrigatório”, considerando também que esta promoveu a diminuição de salários, reduzindo para metade a remuneração do trabalho nos dias de descanso, feriados e horas extraordinárias, assim como agravou e generalizou o banco de horas. Por outro lado, defendem ainda que estas alterações ao CT2009 fomentaram a precariedade, facilitando o contrato de trabalho de muito curta duração e a eliminação de obrigações de informação à ACT, bem como terão procurado impor a eliminação de cláusulas de instrumentos de regulação coletiva de trabalho acordados entre associações sindicais e patronais.

Por outro lado, entendem os autores da iniciativa que a sobredita reforma do CT2009 incrementou os despedimentos, com a admissão do “despedimento por inadaptação sem causa objetiva de mudança no posto de trabalho, a par da redução do valor das indemnizações”.

Já o Projeto de Lei n.º 553/XIII/2.^a, da autoria das Deputadas e dos Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), visa “repor o direito ao descanso compensatório por trabalho suplementar, remunerar com justiça o trabalho extraordinário e desincentivar o abuso das horas extras e do

¹ Consubstanciada, em termos latos, na [Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro](#), na [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#) e na [Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto](#).

prolongamento de horários”. Na verdade, e segundo dados oficiais do INE, os proponentes contabilizam cerca de meio milhão e trabalhadores a realizar horas extraordinárias em Portugal, numa média de 315 horas por ano, considerando que as reduções efetuadas não só diminuíram os rendimentos destes trabalhadores, como funcionaram como medidas contrárias à criação de emprego, ao arrepio do imperativo constitucional de promoção do pleno emprego, tal como consagrado na alínea a) do n.º 2 do [artigo 58.º](#) da Constituição. Deste modo, calcula-se o total de trabalho suplementar em 134.505.000 horas anuais, o que poderia corresponder a 64.665 postos de trabalho.

À parte isto, a exposição de motivos desta iniciativa não deixa de recordar de igual forma as alterações da legislação laboral concretizadas pelo XIX Governo Constitucional, que se refletiram no “aumento do tempo de trabalho” e na “redução do valor pago pelo trabalho realizado”, conferindo-se particular enfoque às mudanças introduzidas na regulação do trabalho suplementar, com a redução ou eliminação do descanso compensatório devido e a redução da remuneração do trabalho efetuado.

Nestes termos, o Projeto de Lei n.º 553/XIII/2.^a (BE) propõe-se recuperar a redação originária dos n.ºs 1, 2 e 6 do artigo 229.º, dos n.ºs 1 e 2 do artigo 230.º e das alíneas a) e b) do n.º 1 e do n.º 3 do artigo 268.º, todos do Código do Trabalho, ou seja, a que vigorava antes das alterações introduzidas pela [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#). Por sua vez, o Projeto de Lei n.º 687/XIII/3.^a (PCP), para além de recuperar as taxas originárias relativas ao descanso compensatório remunerado (n.º 1 do artigo 229.º), ao pagamento do trabalho suplementar (alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 268.º) e à duração das prestações relativas a dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia (n.º 2 do artigo 269.º, todos do CT2009), que reflete no regime de trabalho suplementar plasmado nos artigos 162.º e 165.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), apresenta outras inovações legislativas, em especial quanto à escolha da marcação do descanso compensatório pelo trabalhador, com exceções (n.º 5 do artigo 229.º e n.º 3 do artigo 269.º), e também quanto à limitação da prevalência de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aos casos em que disponha no sentido mais favorável aos trabalhadores (n.º 6 do artigo 229.º e n.º 3 do artigo 268.º)

Para uma melhor compreensão das alterações propugnadas, apresenta-se aqui uma tabela comparativa com quatro colunas: a redação original dos artigos em apreciação, a redação atual e as redações propostas pelos projetos de lei:

<u>Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro e</u>	<u>Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro e</u>	<u>Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro (redação proposta pelo PJL n.º 553/XIII/2.^a)</u>	<u>Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro e Lei n.º 35/2014, de 20 de junho</u>
--	--	--	--

<u>Lei n.º 35/2014, de 20 de junho</u> (redações originais)	<u>Lei n.º 35/2014, de 20 de junho</u> (redações em vigor)		(redações proposta pelo P.J.L. n.º 687/XIII/3.ª)
<p><u>Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro</u></p> <p>Artigo 229.º</p> <p>Descanso compensatório de trabalho suplementar</p> <p>1 — O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3.</p> <p>2 — O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence -se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.</p> <p>3 — O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.</p> <p>4 — O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.</p> <p>5 — O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.</p>	<p><u>Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro</u></p> <p>Artigo 229.º</p> <p>Descanso compensatório de trabalho suplementar</p> <p>1 - (Revogado).</p> <p>2 - (Revogado).</p> <p>3 - O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.</p> <p>4 - O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.</p> <p>5 - O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.</p>	<p><u>Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro</u></p> <p>Artigo 229.º (...)</p> <p>1. O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3.</p> <p>2. O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.</p> <p>3. (...).</p> <p>4. (...).</p> <p>5. (...).</p>	<p><u>Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro</u></p> <p>Artigo 229.º (...)</p> <p>1 - O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal complementar tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3.</p> <p>2 - O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário.</p> <p>3 - (...)</p> <p>4 - (...)</p> <p>5 - O descanso compensatório é marcado por escolha do trabalhador, salvo quando esta marcação possa prejudicar de forma determinante a organização do trabalho por parte da entidade patronal, caso em que deve ser marcado por acordo entre as partes.</p>

<p>6 — O disposto nos n.os 1 e 2 pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleça a compensação de trabalho suplementar mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.</p> <p>7 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 3 ou 4.</p> <p>Artigo 230.º Regimes especiais de trabalho suplementar</p> <p>1 — A prestação de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal obrigatório, que não exceda duas horas por motivo de falta imprevista de trabalhador que devia ocupar o posto de trabalho no turno seguinte confere direito a descanso compensatório nos termos do n.º 3 do artigo anterior.</p> <p>2 — O descanso compensatório de trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado, com excepção do referido no n.º 3 do artigo anterior, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com acréscimo não inferior a 100 %, mediante acordo entre empregador e trabalhador.</p> <p>3 — Em microempresa ou pequena empresa, por motivo atendível relacionado com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, com ressalva do disposto no n.º 3 do mesmo artigo, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo não inferior a 100 %.</p> <p>4 — Os limites de duração e o descanso compensatório de trabalho</p>	<p>6 - (Revogado).</p> <p>7 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 3 e 4.</p> <p>Artigo 230.º Regimes especiais de trabalho suplementar</p> <p>1 - A prestação de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal obrigatório, que não exceda duas horas por motivo de falta imprevista de trabalhador que devia ocupar o posto de trabalho no turno seguinte confere direito a descanso compensatório nos termos do n.º 3 do artigo anterior.</p> <p>2 - (Revogado).</p> <p>3 - (Revogado).</p> <p>4 - Os limites de duração e o descanso compensatório de trabalho suplementar</p>	<p>6. O disposto nos n.ºs 1 e 2 pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que estabeleça a compensação de trabalho suplementar mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.</p> <p>7. (...).</p> <p>Artigo 230.º (...)</p> <p>1. (...).</p> <p>2. O descanso compensatório de trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado, com excepção do referido no n.º 3 do artigo anterior, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com acréscimo não inferior a 100 %, mediante acordo entre empregador e trabalhador.</p> <p>3. Em microempresa ou pequena empresa, por motivo atendível relacionado com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, com ressalva do disposto no n.º 3 do mesmo artigo, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo não inferior a 100 %.</p> <p>4. (...).</p>	<p>6 - O disposto nos n.os 1 e 2 pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que disponha no sentido mais favorável aos trabalhadores.</p> <p>7 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3 ou 4.</p>
--	---	--	--

<p>suplementar prestado para assegurar os turnos de serviço de farmácias de venda ao público constam de legislação específica. 5 — Constitui contra - ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.</p> <p>Artigo 268.º Pagamento de trabalho suplementar</p> <p>1 — O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 75 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil; b) 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.</p> <p>2 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.</p> <p>3 — O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho nos termos do n.º 6 do artigo 229.º</p> <p>4 — Constitui contra - ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.</p> <p>Artigo 269.º Prestações relativas a dia feriado</p> <p>1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.</p> <p>2 — O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia</p>	<p>prestado para assegurar os turnos de serviço de farmácias de venda ao público constam de legislação específica. 5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.</p> <p>Artigo 268.º Pagamento de trabalho suplementar</p> <p>1 - O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: a) 25 % pela primeira hora ou fracção desta e 37,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil; b) 50 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.</p> <p>2 - É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.</p> <p>3 - O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p>4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.</p> <p>Artigo 269.º Prestações relativas a dia feriado</p> <p>1 - O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.</p> <p>2 - O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse</p>	<p>5. (...).</p> <p>Artigo 268.º (...)</p> <p>1. (...): a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 75 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil; b) 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.</p> <p>2. (...).</p> <p>3. O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho nos termos do n.º 6 do artigo 229.º</p> <p>4. (...).</p>	<p>Artigo 268.º (...)</p> <p>1 – (...) a) 50% pela primeira hora ou fracção desta e 75% por hora ou fracção subsequente, em dia útil; b) 100% por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em feriado;</p> <p>2 – (...)</p> <p>3 – O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, que disponha no sentido mais favorável aos trabalhadores.</p> <p>4 – (...)</p> <p>Artigo 269.º (...)</p> <p>1 – (...)</p> <p>2 - O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia</p>
--	---	---	---

<p>tem direito a descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.</p> <p><u>Lei n.º 35/2014, de 20 de junho</u></p> <p>Artigo 162.º</p> <p>Trabalho suplementar</p> <p>1 - A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:</p> <p>a) 25 % da remuneração, na primeira hora ou fração desta;</p> <p>b) 37,5 % da remuneração, nas horas ou frações subsequentes.</p> <p>2 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50 % da remuneração por cada hora de trabalho efetuado.</p> <p>3 - A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula prevista no artigo 155.º, considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que N significa o número médio</p>	<p>dia tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.</p> <p>(a redação deste artigo ainda não sofreu alterações)</p>		<p>tem direito a descanso compensatório de igual duração ou acréscimo de 100% da retribuição correspondente.</p> <p>3 - O descanso compensatório previsto no n.º anterior é marcado por escolha do trabalhador, salvo quando esta marcação possa prejudicar de forma determinante a organização do trabalho por parte da entidade patronal, caso em que deve ser marcado por acordo entre as partes.</p> <p><u>Lei n.º 35/2014, de 20 de junho</u></p> <p>Artigo 162.º</p> <p>(...)</p> <p>1 - (...)</p> <p>a) 50 % da remuneração, na primeira hora ou fração desta;</p> <p>b) 75 % da remuneração, nas horas ou frações subsequentes.</p> <p>2 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100% da remuneração por cada hora de trabalho efetuado ou descanso compensatório de duração igual.</p> <p>3 - (...)</p>
--	---	--	---

<p>de horas do período normal de trabalho semanal efetivamente praticado no órgão ou serviço.</p> <p>4 - Os montantes remuneratórios previstos nos números anteriores podem ser fixados em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p>5 - É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada.</p> <p>6 - A autorização prévia prevista no número anterior é dispensada em situações de prestação de trabalho suplementar motivadas por força maior ou sempre que indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para os órgãos e serviços, desde que as mesmas sejam posteriormente justificadas pelo dirigente máximo do serviço.</p> <p>7 - Por acordo entre o empregador público e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 165.º Feriados</p> <p>1 - O trabalhador tem direito à remuneração correspondente aos feriados, sem que o empregador público os possa compensar com trabalho suplementar.</p> <p>2 - O trabalhador que realiza a prestação em órgão ou serviço legalmente dispensado de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou ao acréscimo de 50 % da remuneração pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a</p>	<p>(a redação deste artigo ainda não sofreu alterações)</p>		<p>4 - (...)</p> <p>5 - (...)</p> <p>6 - (...)</p> <p>7 - (...)</p> <p style="text-align: center;">Artigo 165.º (...)</p> <p>1 - (...)</p> <p>2 - O trabalhador que realiza a prestação em órgão ou serviço legalmente dispensado de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a descanso compensatório com duração de igual duração e acréscimo de 100% da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao trabalhador, na ausência de acordo entre as partes.</p>
---	---	--	--

escolha ao empregador público, na ausência de acordo entre as partes.			
---	--	--	--

O Projeto de Lei n.º 687/XIII/3.^a (PCP) é composto por quatro artigos: o primeiro determina o seu objeto, o segundo e o terceiro reúnem as alterações a introduzir, respetivamente, no Código do Trabalho e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, enquanto o quarto e último artigo regula a entrada em vigor do diploma. A este respeito, poderá ainda mencionar-se que a iniciativa vertente visa proceder à décima terceira alteração ao Código do Trabalho, e não ao anexo da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou a sua revisão, e que os artigos a alterar devem ser identificados como parte integrante do Código, e não do anexo da lei, e bem assim, à sétima alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e não à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que a aprovou, pelo que se sugerem as seguintes redações: para a epígrafe do artigo 2.º - “Alteração ao Código do Trabalho”, para a parte inicial do artigo 2.º - “Os artigos 229.º, 268.º e 269.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (...)”; para a epígrafe do artigo 3.º - “Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas”; para a parte inicial do artigo 3.º - “Os artigos 162.º e 165.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (...)”.

Por seu turno, o Projeto de Lei n.º 553/XIII/2.^a (BE) integra três artigos, fixando o primeiro o seu objeto, estabelecendo o segundo as alterações a inserir no Código do Trabalho e dispondo o terceiro e último artigo sobre a correspondente entrada em vigor.

Por fim, sugere-se ainda que ambas as iniciativas aludam logo nos seus artigos iniciais, relativos ao objeto, quais os diplomas que visam alterar: o CT2009 e a LGTFP, no caso do Projeto de Lei n.º 687/XIII/3.^a (PCP); o CT2009, no que diz respeito ao Projeto de Lei n.º 553/XIII/2.^a (BE).

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 687/XIII/3.^a é apresentado por treze Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP) e o Projeto de Lei n.º 553/XIII/2.^a é apresentado pelos dezanove Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), ambos ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#) (Constituição) e no artigo 118.º do [Regimento](#)

da Assembleia da República (Regimento). Exercer a iniciativa da lei é um poder dos deputados [alínea b) do artigo 156.º da Constituição e alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento] e um dos direitos dos grupos parlamentares [alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e alínea f) do artigo 8.º do Regimento].

Ambas as iniciativas tomam a forma de projeto de lei, em conformidade com previsto no n.º 1 do artigo 119.º do Regimento, encontram-se redigidas sob a forma de artigos, são precedidas de uma breve exposição de motivos e têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, dando cumprimento aos requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento, bem como ao consignado no n.º 1 do artigo 123.º do mesmo diploma, quanto aos projetos de lei em particular.

De igual modo são respeitados os limites à admissão das iniciativas, previstos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que estes projetos de leis não parecem infringir princípios constitucionais, definindo concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Estando em causa matéria laboral, o Projeto de Lei n.º 687/XIII/3.^a (PCP) foi colocado em apreciação pública de 22 de dezembro de 2017 a 21 de janeiro de 2018, 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 artigos 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho). Para o efeito foi publicado na [Separata n.º 77/XIII, DAR, de 22 de dezembro de 2017](#), em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do Regimento.

Por outro lado, foi também promovida a apreciação pública do Projeto de Lei n.º 553/XIII/2.^a (BE) de 27 de junho a 27 de julho de 2017, nos termos e para os efeitos dos normativos citados no parágrafo anterior, com a respetiva publicação na [Separata n.º 54/XIII, DAR, de 27 de junho de 2017](#).

O Projeto de Lei n.º 687/XIII/3.^a (PCP) em apreciação deu entrada a 7 de dezembro de 2017. Foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a) a 12 de dezembro. Foi anunciado na reunião plenária a 13 de dezembro.

O Projeto de Lei n.º 553/XIII/2.^a (BE) deu entrada a 9 de junho de 2017. Foi admitido em 19 de junho e anunciado na reunião plenária de 22 de junho, baixando na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a).

➤ Verificação do cumprimento da lei formulário

A [Lei n.º 74/98, de 11 de novembro](#), alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#), designada por “lei formulário”, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa, e que, por isso, deverão ser tidas em conta no decurso da apreciação na especialidade em Comissão e aquando da redação final.

Assim, cumpre referir que os títulos das iniciativas em apreço observam o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, uma vez que apresentam um título que traduz sinteticamente o seu objeto, embora, em caso de aprovação, possam ser objeto de aperfeiçoamento.

- O Projeto de Lei n.º 687/XIII/3.ª (PCP) indica que *“repõe os valores de pagamento do trabalho suplementar, para todos os trabalhadores, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho e 7.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 553/XIII/2.ª (BE) indica que *“Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório, aprofundando a recuperação de rendimentos e contribuindo para a criação de emprego (15.ª alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) ”*.

Os títulos das iniciativas observam disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário que prevê 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”*. Ressalva-se que isto não significa que se deva incluir no título *“a identificação dos atos anteriores, na medida que isso poderia conduzir a títulos muito extensos”*².

Assim, em caso de aprovação do diploma, essas menções devem constar sempre do articulado da iniciativa.

Consultada a base de dados Digesto (Diário da República Eletrónico), constatou-se o seguinte:

- O Código do Trabalho, aprovado e publicado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), foi alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de

² - Duarte, David, et al (2002) Legística, Coimbra, Almedina, pág. 203

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, e 28/2016, de 23 de agosto e 73/2017, de 16 de agosto, sendo esta a décima terceira alteração, caso seja aprovada³;

- A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#), foi 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 a sétima alteração, caso seja aprovada.³

Existindo várias iniciativas pendentes promovendo alterações a estes mesmos diplomas crê-se que, em caso de aprovação, deveria ser feita apenas uma lei. Caso assim não se entenda, sugerem-se as seguintes alterações aos títulos de cada iniciativa:

Quanto ao Projeto de Lei n.º 687/XIII/3.^a (PCP), dado que as alterações incidem no Código do Trabalho e na LGTFP, e não nos diplomas que os aprovaram, sugere-se a adoção da seguinte formulação:

***“Repõe os valores de pagamento do trabalho suplementar para todos os trabalhadores, procedendo à décima terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à sétima alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho*”**

Quanto ao Projeto de Lei n.º 553/XIII/2.^a (BE), considerando que esta alteração, a ser aprovada, constituirá a 13.^a alteração ao Código do Trabalho e não a 15.^a, como se refere no título da iniciativa, sem prejuízo de serem aprovadas e posteriormente entrarem em vigor outras iniciativas que se encontram pendentes nesta Comissão, sugere-se a adoção da seguinte formulação:

***“Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório, procedendo à décima terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”*”**

Nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º da lei formulário, deve proceder-se à republicação integral dos diplomas que revistam a forma de lei, em anexo, sempre que “existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor, salvo se se tratar de alterações a Códigos”. A alteração ao Código do Trabalho enquadra-se na exceção prevista, pelo que dispensa a republicação. Os autores

³ Em caso de aprovação e encontrando-se pendentes outras iniciativas com alterações ao Código do Trabalho e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, parece de ponderar a junção das alterações numa única lei, sendo sempre conveniente conferir o número de ordem de alteração a estas leis antes da publicação.

do Projeto de Lei n.º 687/XIII/3.^a (PCP) também não promovem a republicação da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, que é defensável que possa também ser vista materialmente como um código. No entanto, caso esta iniciativa seja aprovada, existindo já seis alterações a este regime, estão reunidas as condições de republicação previstas na alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º da lei formulário, pelo que cabe à Comissão ponderar a necessidade da republicação, que deverá ser sempre junta ao texto final enviado para aprovação em votação final global.

Caso sejam aprovadas, estas iniciativas, revestindo a forma de lei, serão publicadas na 1.ª série do *Diário da República*, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

Quanto à entrada em vigor, o Projeto de Lei n.º 687/XIII/3.^a (PCP) entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, de acordo com o estipulado no n.º 1 do artigo 4.º, sem prejuízo de o n.º 2 deste preceito determinar que o disposto no artigo 3.º (as alterações a introduzir na LGTFP) “*apenas produz efeitos a partir da entrada em vigor do Orçamento do Estado posterior à sua publicação*”. Já o Projeto de Lei n.º 553/XIII/2.^a (BE) entra em vigor 30 dias após o da sua publicação, de acordo com o estipulado no artigo 3.º da iniciativa, ambos em consonância com o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, que prevê que “os atos legislativos e os outros atos de conteúdo genérico entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar -se no próprio dia da publicação.”

Na presente fase do processo legislativo as iniciativas em apreço não nos parecem suscitar outras questões em face da lei formulário.

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

o Enquadramento legal nacional e antecedentes

A Constituição, no seu [artigo 59.º](#), enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade e, bem assim, os direitos ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas [alíneas a) e 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).

Por sua vez, incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, designadamente a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho [alínea *b*] do n.º 2 do citado artigo 59.º].

O Tribunal Constitucional ([Acórdão n.º 368/97](#) e [Acórdão n.º 635/99](#)) quando confrontado com alguns direitos, em particular os consagrados no artigo 59.º, n.º 1, alínea *d*), considerou que se tratam de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são diretamente aplicáveis e vinculativos quer para entidades públicas quer para entidades privadas.

Setor privado

O atual [Código do Trabalho](#) - CT2009 (texto consolidado pela Imprensa Nacional-Casa da Moeda), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), 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 08 de maio](#), [55/2014, de 25 de agosto](#), [28/2015, de 14 de abril](#), [120/2015, de 01 de setembro](#), [8/2016, de 1 de abril](#), [28/2016, de 23 de agosto](#), e [73/2017, de 16 de agosto](#), na [Subsecção VII](#), Capítulo II, Título II, Livro I, regula o regime do trabalho suplementar.

O Governo⁴ apresentou à Assembleia da República, em 9 de fevereiro de 2012, a [Proposta de Lei n.º 46/XII/1ª](#), 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](#)⁵, 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 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](#)⁶, entre o Governo e os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

⁴ Cfr. [XIX Governo Constitucional](#)

⁵ Assinado em 17 de maio de 2011.

⁶ Conselho Económico e Social – Comissão Permanente de Concertação Social, [Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego](#), de 18 de janeiro de 2012.

Em matéria de trabalho suplementar, o conjunto das medidas elencadas na exposição de motivos da referida [Proposta de Lei n.º 46/XII/1.ª](#), que deu origem à [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#)⁷ (Procede à terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), visou a diminuição do custo do trabalho suplementar, através da redução da respetiva compensação em tempos de descanso e/ou em acréscimos remuneratórios, de acordo com o seguinte:

A nível da retribuição de trabalho suplementar, salienta-se⁸:

- i) A eliminação do descanso compensatório em caso de prestação de trabalho suplementar, assegurando-se, em qualquer caso, o descanso diário e o descanso semanal obrigatório;*
- ii) A redução para metade dos valores pagos a título de acréscimo de retribuição;*
- iii) Em consonância com estas alterações, a redução para metade do acréscimo de retribuição devida por trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia.*

Deve sublinhar-se que estas medidas assumirão carácter imperativo relativamente aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e aos contratos individuais de trabalho, pelo período de dois anos, contados da entrada em vigor das alterações ao Código do Trabalho. Após este período, no que concerne aos valores devidos a título de acréscimo de pagamento por trabalho suplementar ou de trabalho normal prestado em dia feriado em empresas não obrigadas a suspender o funcionamento nesse dia, e, caso as disposições que os preveem não sejam objeto de modificação, serão estes valores reduzidos a metade, até aos montantes previstos no Código do Trabalho.

No âmbito das medidas acima elencadas, o Governo teve em linha de conta o previsto no [Memorando de Entendimento](#), cujo ponto 4.6 refere⁹ a *revisão da retribuição especial pela prestação de trabalho suplementar prevista no Código do Trabalho: (i) redução para o máximo de 50% (dos atuais 50% para a primeira hora de trabalho suplementar, 75% para as horas seguintes e 100% para o trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou em feriado); (ii) eliminação do descanso compensatório correspondente a 25% do trabalho suplementar prestado. Estas normas podem ser alteradas, para mais ou para menos, por convenção coletiva de trabalho.*

Também no [Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego](#) foi reconhecida a necessidade de *aproximar os valores devidos em caso de prestação de trabalho suplementar*

⁷ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 38/2012, de 23 de julho](#), e alterada pelas [Leis n.ºs 69/2013, de 30 de agosto](#), e [48-A/2014, de 31 de julho](#).

⁸ Cfr. exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 46/XII.

⁹ Vd. pág. 23.

daqueles que são aplicados em países concorrentes, assegurando contudo a adequada compensação do trabalhador pelo esforço acrescido inerente a este tipo de prestação. Neste sentido, as partes subscritoras do Compromisso convencionaram:

- i) Eliminar, com carácter imperativo, relativamente a IRCT's ou contratos de trabalho, o descanso compensatório, assegurando-se, em qualquer caso, o descanso diário e o descanso semanal obrigatório;
 - ii) Reduzir para metade os montantes pagos a título de acréscimo pela retribuição de trabalho suplementar (25% na primeira hora ou fração desta e 37,5% por hora ou fração subsequente, em caso de trabalho suplementar prestado em dia útil; 50% por cada hora ou fração, em caso de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado;
 - iii) Reduzir para metade os montantes atuais devidos a título de acréscimo retributivo pela prestação de trabalho suplementar constantes de IRCT ou contrato de trabalho;
 - iv) Durante dois anos, contados da entrada em vigor da lei que proceda às referidas reduções, os limites legais, com a redução operada, têm natureza absolutamente imperativa sobre quaisquer IRCT's ou contratos de trabalho;
 - v) Decorrido o prazo de dois anos referido no item iv), aplicam-se os limites constantes de IRCT ou contrato de trabalho, reduzidos nos termos do item iii) se entretanto os mesmos limites não tiverem sido objeto de alteração, em sede de IRCT ou contrato de trabalho, caso em que se aplicarão os montantes resultantes dessas alterações;
- Reduzir para metade a retribuição do trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento, sem prejuízo da manutenção da possibilidade de opção do empregador pelo descanso compensatório.

Nos termos do [Código do Trabalho](#), é considerado trabalho suplementar aquele que é prestado fora do horário de trabalho, excluindo-se desta noção as situações relacionadas com a isenção de horário, com trabalho compensatório, com trabalho durante o período de tolerância, com o tempo utilizado pelo trabalhador em ações e formação profissional, com trabalho prestado para compensar situações de falta ou de ausência do trabalhador, com trabalho prestado para compensar a possibilidade de encerramento da empresa para férias entre um feriado e um dia de descanso semanal (cfr. n.ºs 1 e 3 do [artigo 226.º](#), do Código do Trabalho).

O trabalho suplementar, desde que verificada algumas das condições previstas nos n.ºs 1 e 2 do [artigo 227.º](#) (um acréscimo eventual e transitório de atividade que não justifique a contratação de um novo trabalhador, bem como situações de força maior ou situações em que o trabalho suplementar seja

indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade), é de prestação obrigatória, salvo quando o trabalhador solicite a sua dispensa por motivos atendíveis (n.º 3 do artigo 227.º), estando certas categorias de trabalhadores proibidos de prestar trabalho suplementar (menores - [artigo 75.º](#)) ou dispensados do mesmo (trabalhadoras grávidas, trabalhadoras que amamentam, se tal for necessário para a sua saúde e da criança, e durante todo o tempo da amamentação, trabalhadores com filhos menores de um ano (n.ºs 1 e 2 do [artigo 59.º](#)), trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica (n.º 1 do [artigo 88.º](#)). O trabalho suplementar está sujeito aos limites temporais fixados no disposto do [artigo 228.º](#).

O artigo 9.º da aludida Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, revogou, entre outras, as normas dos n.ºs 1, 2 e 6 do [artigo 229.º](#) do Código do Trabalho, suprimindo o descanso compensatório por trabalho prestado em dia útil (exceto quando impeditivo do gozo do descanso diário – *cf.* o n.º 3), em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado. Apenas se manteve o direito ao descanso compensatório remunerado relativamente ao trabalho realizado nos dias de descanso semanal obrigatório e no período de descanso diário e, ainda, relativamente à atividade normal prestada nos feriados nas empresas não obrigadas a suspender o funcionamento nesses dias (embora neste último caso o descanso compensatório surja em alternativa a um acréscimo salarial, cabendo a escolha ao empregador – *cf.* os n.ºs 3 e 4 do [artigo 229.º](#) e o n.º 2 do [artigo 269.º](#).)

No que diz respeito ao pagamento de trabalho suplementar, conforme está previsto no [artigo 268.º](#) do Código, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, reduziu-se para metade os acréscimos sobre o valor da retribuição horária devidos ao trabalhador que preste trabalho suplementar (pela primeira hora ou fração o acréscimo era de 50%, e agora é de 25%; por cada hora ou fração subsequente em dia útil acrescia 75%, e agora acresce 37,5%; e por cada hora ou fração em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em feriado, era devido um acréscimo de 100%, que foi reduzido para 50%). Já o n.º 3 do citado artigo foi alterado no sentido de a possibilidade de a majoração retributiva, prevista no n.º 1, e de a exigibilidade do pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador, de acordo com o n.º 2, poderem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, suprimindo-se assim a remissão para o n.º 6 do artigo 229.º até então em vigor.

Quanto ao [artigo 269.º](#), sob a epígrafe *Prestações relativas a dia feriado*, o seu n.º 2 foi também alterado, no sentido de reduzir para metade a duração do descanso compensatório e o acréscimo remuneratório devidos, em alternativa, pelo trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não

obrigada a suspender o funcionamento nesse dia (na redação anterior previa-se o direito a descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100%; na atual estabelece-se o direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50% da retribuição correspondente).

Com a publicação da aludida [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), que procede à terceira alteração ao Código do Trabalho, um grupo de vinte e quatro Deputados à Assembleia da República requereu, ao abrigo do disposto na alínea f) do n.º 2 do [artigo 281.º](#), da Constituição da República Portuguesa, a declaração de inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas contidas no Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho. Assim, foi publicado o [Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013](#), que declarou:

- I. A inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas do artigo 368.º, n.ºs 2 e 4, do Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição;
- II. A inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 9.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que procedeu à revogação da alínea d) do n.º 1 do artigo 375.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição;
- III. A inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas do artigo 7.º, n.ºs 2, 3 e 5, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que se reportam às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, por violação das disposições conjugadas dos artigos 56.º, n.ºs 3 e 4, e 18.º, n.º 2, da Constituição.

Por outro lado, o Tribunal Constitucional decidiu não declarar a inconstitucionalidade do artigo 9.º, n.º 2, da supracitada Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que procedeu à revogação do [artigo 229.º](#), n.ºs 1, 2 e 6, do Código do Trabalho, bem como dos [artigos 268.º](#), n.ºs 1 e 3, e [269.º](#), n.º 2, ambos do mesmo Código, na redação dada por aquela lei.

Setor público

Na concretização dos referidos direitos enunciados na alínea d) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição, o Governo¹⁰, apresentou à Assembleia da República a [Proposta de Lei n.º 184/XII](#), dando origem à [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#), retificada pela [Declaração de Retificação n.º 37-A/2014](#), alterada pelas [Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de](#)

¹⁰ Cfr. [XIX Governo Constitucional](#).

[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](#) que aprovou, em anexo a [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LGTFP](#) (texto consolidado pela Imprensa Nacional-Casa da Moeda). De acordo com a exposição de motivos da citada [iniciativa](#), *a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas concretiza um objetivo prosseguido desde há muito, de dotar a Administração Pública de um diploma que reunisse, de forma racional, tecnicamente rigorosa e sistematicamente organizada, o essencial do regime laboral dos seus trabalhadores viabilizando a sua mais fácil apreensão e garantindo a justiça e equidade na sua aplicação.*

A Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou, em anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas torna 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*¹¹.

Com efeito, o regime de trabalho suplementar previsto no Código de Trabalho é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto nos [artigos 120.º, 121.º e 162.º](#) do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP). Deste modo, aplicam-se igualmente aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público as normas constantes do [artigo 226.º](#) (*Noção de trabalho suplementar*), do [artigo 227.º](#) (*Condições de prestação de trabalho suplementar*), do [artigo 229.º](#) (*Descanso compensatório de trabalho suplementar*), e do [artigo 230.º](#) (*Regimes especiais de trabalho suplementar*) do [Código do Trabalho](#).

O trabalho suplementar só pode ser prestado em situações pontuais, no rigoroso cumprimento das condições e limites plasmados nos artigos 120.º e 162.º da LGTFP. Por outro lado, o artigo 227.º do Código do Trabalho estabelece que o trabalho suplementar só pode ser prestado para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho, ou em caso de força maior quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o serviço.

¹¹ Cfr. Exposição de Motivos da [Proposta de Lei nº 184/XII](#) que deu origem à Lei nº 35/2014, de 20 de junho.

Nos termos do n.º 1 do [artigo 162.º](#) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, a prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos remuneratórios:

- a) 25% da remuneração, na primeira hora ou fração desta;
- b) 37,5% da remuneração, nas horas ou frações subsequentes;

O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50% da remuneração por cada hora de trabalho efetuado (n.º 2)

Ainda no domínio da prestação de trabalho suplementar, o [artigo 165.º](#) (*Feritados*) da LGTFP prevê que, *o trabalhador tem direito à remuneração correspondente aos feriados, sem que o empregador público os possa compensar com trabalho suplementar (n.º 1). O trabalhador que realiza a prestação em órgão ou serviço legalmente dispensado de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou ao acréscimo de 50 % da remuneração pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador público, na ausência de acordo entre as partes (n.º 2).*

O trabalho suplementar constitui uma das prestações pecuniárias que, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 2.º da [Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro](#), integram as remunerações totais ilíquidas mensais sujeitas a redução remuneratória, com extinção progressiva nos termos da [Lei n.º 159-A/2015, de 30 de dezembro](#).

No período de 2013 a 2017, os Governos, através das [leis orçamentais](#) ([Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro](#) - artigo 45º, [Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro](#) - artigo 45º, [Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro](#) - artigo 45º, [Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março](#) – artigo 18º e a [Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro](#) – artigo 19º), estabeleceram que durante a vigência do [Programa de Assistência Económica e Financeira](#) (PAEF), como medida excecional de estabilidade orçamental, todos os acréscimos ao valor da retribuição horária referentes a pagamento de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, cujo período normal de trabalho, legal e ou convencional, não excedesse 7 horas por dia nem 35 horas por semana, eram realizados nos seguintes termos:

- a) 12,5 % da remuneração na primeira hora;
- b) 18,75 % da remuneração nas horas ou frações subsequentes;
- c) O trabalho extraordinário em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 25 % da remuneração por cada hora de trabalho efetuado.

O regime fixado tem natureza imperativa, prevalecendo sobre quaisquer outras normas, especiais ou excecionais, em contrário, e sobre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e contratos de trabalho, não podendo ser afastado ou modificado pelos mesmos.

Com a entrada em vigor da [Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro](#), que aprovou o Orçamento do Estado para 2018, é reposto o regime de trabalho suplementar previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no que respeita aos acréscimos ao valor da retribuição horária (artigo 22.º do diploma)

- **Enquadramento internacional**

 - Países europeus**

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

ESPANHA

Setor Privado

A matéria relativa ao horário de trabalho é regulada pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET).

Assim, de acordo com este dispositivo normativo, o horário normal de trabalho é de nove horas por dia e 40 horas por semana, em média durante um período de referência de doze meses.

O limite máximo de horas extraordinárias por ano é de 80 horas. Os acordos coletivos ou os contratos individuais devem determinar se as horas extras serão pagas ou compensadas com tempo livre, as quais, em nenhuma circunstância, podem ser remuneradas a uma taxa inferior à das horas normais de trabalho.

Na ausência do tal acordo, as horas suplementares são compensadas com um tempo de descanso equivalente nos quatro meses seguintes ao tempo extra trabalhado. O procedimento de compensação é determinado pela convenção coletiva ou pelos contratos individuais.

O total de horas trabalhadas não pode exceder o tempo normal para os trabalhadores a tempo inteiro e as regras relativas aos períodos de descanso devem ser respeitadas.

O trabalho extra é voluntário, a menos que a sua realização tenha sido acordada em contrato coletivo ou em contrato individual de trabalho ([Real Decreto 2/2015, Estatuto dos Trabalhadores, artigos 34 e 35](#)).

Para mais informações, o Ministério do Trabalho disponibiliza no seu [site](#) informação sobre esta matéria.

Setor Público

As regras relativas ao sistema retributivo dos funcionários públicos espanhóis encontram-se definidas no *Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público* (TREBEP) e na *Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública* (LRFP). Contudo, nestes diplomas não se prevê a forma de fixar a quantidade de horas extraordinárias, uma vez que não se contempla este tipo de retribuição.

No caso dos funcionários públicos, a retribuição que, de algum modo, se aproxima deste conceito é o das gratificações extraordinárias.

De acordo com o artigo 24.º da TREBEP, "o montante e a estrutura das retribuições complementares dos funcionários serão estabelecidos pelas leis correspondentes de cada Administração Pública, atendendo, entre outros, aos serviços extraordinários prestados fora do horário normal de trabalho" [alínea d)].

Enquadramento legal relevante de Espanha

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 (LET)

Função Pública

- [Estatuto del Empleado Público](#) (TREBEP)
- [Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública](#) (LRFP).

FRANÇA

Setor Privado

De acordo com a legislação francesa, horas suplementares são as horas feitas pelo trabalhador, a pedido do empregador, para além da duração legal das 35 horas (ou equivalente). Estas horas dão direito a uma remuneração mais favorável (taxa horária majorada) para o trabalhador ou, em alternativa, a um descanso compensatório equivalente à majoração. Algumas horas suplementares também conferem o direito a uma compensação obrigatória em repouso.

As horas suplementares são efetuadas a pedido (escrito ou oral) do empregador.

Quanto ao número de horas, existe um limite (quota anual), exceto se o trabalhador estiver abrangido por uma convenção que defina um número de horas por ano (*convention de forfait annuel en heures*). Na ausência de acordo ou acordo, a quota (anua) é fixada em 220 horas por trabalhador.

Tal como acontece noutros ordenamentos jurídicos (como em Espanha), existem algumas horas suplementares que não contam para o cômputo da quota anual de horas. É o caso das horas efetuadas para determinados trabalhos com carácter de urgência (v.g. prevenção de acidentes iminentes) ou das horas que confirmam direito a um repouso compensador equivalente.

No que diz respeito à remuneração das horas suplementares, esta ocorre sempre que o empregador as solicite ou que tenham sido efetuadas sem que o empregador se oponha.

O pagamento de horas suplementares está sujeito a uma ou mais taxas de majoração, fixadas por acordo ou convenção coletiva de empresa ou estabelecimento. Cada taxa é de pelo menos 10%.

Na falta de acordo ou de convenção, as taxas de majoração horárias são fixadas nos seguintes termos:

- 25% para as oito primeiras horas suplementares trabalhadas na mesma semana (da 36.^a à 43.^a hora);
- 50% para as horas seguintes.

Como referido acima, o pagamento das horas suplementares pode ser substituído, total ou parcialmente, por um período de repouso compensatório equivalente. Por exemplo, uma hora suplementar paga em princípio a uma taxa majorada em 50% dá origem a um descanso compensatório equivalente (ou seja, 1h30).

Função Pública

A matéria das horas suplementares na função pública do Estado¹² encontra-se regulada no [*Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires*](#). De acordo com este enquadramento, as horas suplementares são as horas feitas a pedido do chefe do serviço em causa que ultrapassem os limites horários definidos pelo ciclo de trabalho. O número de horas suplementares encontra-se limitado (plafonado). As horas extras dão lugar a uma compensação (repouso) ou a remuneração.

O número de horas suplementares é de 25 horas por funcionários e por mês, incluindo horas eventualmente efetuadas aos domingos, feriados ou noites (artigo 6). A título excecional, este limite pode ser ultrapassado, nos casos referidos no mesmo artigo (segundo e terceiro parágrafos): em circunstâncias excecionais e por um período de tempo limitado, de acordo com decisão do chefe do serviço, que informa imediatamente os representantes dos trabalhadores da comissão técnica competente; para certas funções definidas por ordem ministerial (*arrêté ministériel*) e após consulta da respetiva comissão técnica.

Quanto à compensação ou remuneração, está definido que o trabalho suplementar é compensado, quer sob a forma de descanso compensatório, de duração igual às horas suplementares efetuadas, quer sob a forma de subsídio por hora de trabalho suplementar (*indemnités horaires pour travaux supplémentaires - IHTS*).

A mesma hora suplementar não pode dar origem, em simultâneo, a descanso e ao pagamento do subsídio.

As regras para o cálculo do pagamento de horas são, resumidamente, as seguintes (artigo 7 do referido diploma):

- O pagamento de horas extras é determinado a partir da soma do salário anual bruto do funcionário no momento da execução do trabalho e do seu subsídio de residência anual.
- A soma obtida é dividida por 1820; O produto desta divisão é multiplicado por:
 - o 1,25 para as primeiras 14 horas,

¹² Em França podem distinguir-se três tipos de função pública: a do Estado, a função pública territorial e a hospitalar. Informação sobre esta matéria pode ser consultada no [portal oficial da função pública](#).

- 1,27 para as horas seguintes (da 15.^a à 25.^a hora).
- A hora suplementar é majorada em 100%, em caso de trabalho noturno (artigo 8), e 66%, em caso de trabalho aos domingos e feriados, não sendo estas majorações cumuláveis.

Existem algumas regras específicas para a função pública territorial e hospitalar.

Enquadramento legal relevante de França

Setor Privado

- [Code du travail : articles L3121-28 à L3121-31](#)
Nombre d'heures supplémentaires, rémunération, contrepartie en repos (ordre public)
- [Code du travail : articles L3121-33 et L3121-34](#)
Nombre d'heures supplémentaires, rémunération, contrepartie en repos (champ de la négociation collective)
- [Code du travail : articles L3121-35 et L3121-40](#)
Nombre d'heures supplémentaires, rémunération, contrepartie en repos (dispositions supplétives)
- [Code du travail : article L3111-2](#)
Cadre dirigeant
- [Code du travail : article D3121-17](#)
Contrepartie obligatoire en repos (ordre public)
- [Code du travail : articles D3121-18 à D3121-23](#)
Contrepartie obligatoire en repos en l'absence de convention ou d'accord (dispositions supplétives)
- [Code du travail : article D3121-24](#)
Contingent annuel (dispositions supplétives)

Função Pública

- [Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002](#) relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) dans la FPE
- [Arrêté du 25 avril 2002](#) fixant la liste des corps, aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) dans la FPH
- [Loi n°2010-1657 de finances pour 2011](#): article 115

- [Circulaire du 11 octobre 2002](#) relative au nouveau régime indemnitaire des heures et travaux supplémentaires dans la FPT (fonction publique territoriale)
- [Décret n°2002-598 du 25 avril 2002](#) relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans la FPH (fonction publique hospitalière) (IHTS)

ITÁLIA

O [Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66](#), aplica a Diretiva da UE sobre o tempo de trabalho em Itália, contendo, deste modo, as restrições existentes ao horário de trabalho em Itália.

A jornada de trabalho média semanal em Itália é de 40 horas. Não existe um limite de horas diário. Todavia, os trabalhadores têm direito a onze horas consecutivas de descanso a cada 24 horas.

Alguém que trabalhe para além das 40 horas semanais é elegível para receber horas suplementares a uma taxa definida no contrato coletivo aplicável ou no contrato de trabalho. No total (ou seja, incluindo as horas suplementares), os trabalhadores não podem ultrapassar uma média de 48 horas por semana, calculada com base num período de 4 meses, conforme o artigo 4 do referido diploma. Acordos de negociação coletiva podem estender este período de referência a seis ou doze meses, desde que existam razões técnicas ou organizacionais objetivas e que, ao mesmo tempo, prevejam semanas normais de trabalho mais curtas (por exemplo, de 37 ou 39 horas). Na falta de disposição em acordo coletivo, o limite anual de trabalho suplementar é de 250 horas (artigo 5).

Alguns trabalhadores estão isentos de restrições legais de horas, nomeadamente altos quadros dirigentes (*quadri e dirigenti*).

Por norma, o pagamento das horas extras é calculado sobre o salário normalmente recebido pelo trabalhador. Tomando em consideração um dos mais difundidos acordos de negociação coletiva (para o comércio), a majoração do trabalho suplementar é feita nos seguintes moldes:

- 15% para o excesso de horas trabalhadas da 41.^a à 48.^a hora semanal;
- 20% para horas suplementares além de 48 horas por semana;
- 30% para o trabalho em dias feriados;
- 50% para horas suplementares noturnas (após as 22h00).

Além da compensação remuneratória, os acordos de negociação coletiva podem estipular um período de descanso compensatório equivalente (alternativa ou cumulativamente).

Para o setor público, a majoração prevista pela negociação coletiva para os [ministérios, organismos públicos não económicos e agências fiscais](#) é a seguinte¹³:

- 15% para o trabalho suplementar diurno;
- 30% para o trabalho noturno (das 22h00 às 06h00) ou em dias feriados;
- 50% para horas suplementares noturnas em dias feriados.

Enquadramento legal relevante de Itália

- [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)*

Outros países

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.

¹³ Ver também ["Il Rapporto di Lavoro Nella Pubblica Amministrazione"](#)

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).

No citado relatório de 2012, resulta claro para a OIT que uma grande maioria dos países do mundo aborda a remuneração das horas extras na legislação nacional, prevendo, genericamente, um aumento de pelo menos 25%.

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 deu entrada na Assembleia da República a seguinte iniciativa legislativa sobre a mesma matéria, agendada de igual forma para a reunião plenária de 2 de fevereiro de 2018:

- [Projeto de Lei n.º 748/XIII/3.ª \(PAN\)](#) - "*Altera a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho e a Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, repondo o valor do trabalho suplementar e descanso compensatório*";

Em função da mencionada consulta, constatou-se que se encontram em apreciação, na Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª), mais de três dezenas de iniciativas legislativas que promovem ou recomendam alterações quer ao Código do Trabalho quer à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aqui ordenadas cronologicamente pela data de entrada na Assembleia da República:

- [Projeto de Lei n.º 106/XIII/1.ª \(BE\)](#) - "*Reforça os mecanismos de presunção do contrato de trabalho, garantindo um combate mais efetivo à precariedade e à ocultação de relações de trabalho subordinado, alterando o artigo 12.º do Código do Trabalho*";
- [Projeto de Lei n.º 137/XIII/1.ª \(PCP\)](#) - "*Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores*";
- [Projeto de Lei n.º 170/XIII/1.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 214/XIII/1.ª \(PEV\)](#) - “Reforça a licença parental até 120 dias, alarga o período de licença parental em caso de nascimento prematuro e estende a dispensa para amamentação e aleitação ao acompanhamento à criança até aos três anos de idade, promovendo uma alteração à alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”;
- [Proposta de Lei n.º 39/XIII/2.ª \(ALRAM\)](#) - “Procede à 13.ª alteração ao Código do Trabalho e à 4.ª alteração ao Decreto – Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, na sua redação atual, no sentido do reforço do regime de proteção na parentalidade”;
- [Projeto de Lei n.º 354/XIII/2.ª \(PCP\)](#) - “Reforça a proteção das trabalhadoras grávidas puérperas e lactantes e de trabalhadoras no gozo de licença parental e procede à alteração ao Código do Trabalho e da Lei do Trabalho em Funções Públicas”;
- [Projeto de Lei n.º 431/XIII/2.ª \(CDS-PP\)](#) – “Procede à 11.ª alteração à lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, flexibilizando a licença parental exclusiva do pai e alargando o gozo da licença parental complementar e da licença para assistência a filho aos avós”;
- [Projeto de Lei n.º 455/XIII/2.ª \(CDS-PP\)](#) - “Procede à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, à 4.ª alteração ao Decreto – Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, e à 3.ª alteração ao Decreto – Lei n.º 89/89/2009, majora o período de licença parental, em caso de nascimento de criança com deficiência ou doença rara, em 60 dias e cria a licença parental para nascimento da data presumível do parto”;
- [Projeto de Lei n.º 509/XIII/2.ª \(PCP\)](#) - “Adita a associação nacional dos Deficientes Sinistrados no trabalho como entidade beneficiária de 1% do montante das coimas aplicadas por violação das regras de segurança e saúde no trabalho ou resultantes do incumprimento de regras de reparação de acidentes de trabalho, procedendo à 12.ª alteração do Código do Trabalho e à 1.ª alteração da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro”;
- [Projeto de Lei n.º 550/XIII/2.ª \(PAN\)](#) - “Altera o Código do Trabalho e o Código de Processo do Trabalho, introduzindo alterações no regime da presunção de contrato de trabalho e do contrato a termo certo resolutivo”;
- [Projeto de Lei n.º 552/XIII/2.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 569/XIII/2.ª \(PSD\)](#) – “Estabelece a responsabilidade da entidade patronal pela formação obrigatória dos trabalhadores em funções públicas e pela renovação dos títulos habilitantes indispensáveis ao desempenho das suas funções, procedendo à quarta 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 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*”;
- [Projeto de Lei n.º 603/XIII/2.ª \(PAN\)](#) – “Altera o Código do Trabalho, modificando o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento”;
- [Projeto de Lei n.º 606/XIII/3.ª \(PS\)](#) - “Altera o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento”;
- [Projeto de Lei n.º 608/XIII/3.ª \(PCP\)](#) – “Repõe o regime de férias na função pública, designadamente o direito a 25 dias de férias anuais e majoração de dias de férias em função da idade, procedendo à 8.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 609/XIII/3.ª \(PCP\)](#) - “Atribui o direito a 25 dias de férias anuais, 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 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 do 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 ao Código do Trabalho, reforça o direito ao descanso do trabalhador”;
- [Projeto de Resolução n.º 1086/XIII/3.ª \(CDS-PP\)](#) - “Recomenda ao Governo que inicie, em sede de concertação social, um debate com vista a incluir o direito ao desligamento quer no Código do Trabalho, quer nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho”;
- [Projeto de Lei n.º 647/XIII/3.ª \(PCP\)](#) - “Repõe montantes e regras de cálculo nas compensações por cessação do contrato de trabalho e despedimento”;
- [Projeto de Lei n.º 693/XIII/3.ª \(PAN\)](#) – “Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor”;
- [Projeto de Lei n.º 709/XIII/3.ª \(PEV\)](#) – “Consagra a terça-feira de Carnaval como feriado nacional obrigatório (13.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela *Lei n.º 7/2009*, de 12 de fevereiro) ”;
- [Projeto de Lei n.º 710/XIII/3.ª \(PAN\)](#) – “Altera o Código do Trabalho, consagrando a terça-feira de Carnaval como feriado obrigatório”;

- [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 715/XIII/3.ª \(PCP\)](#) – “Repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho, procedendo à 12.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”;
- [Projeto de Lei n.º 728/XIII/3.ª \(BE\)](#) – “Revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no período da Troika que vieram facilitar os despedimentos e reduzir as compensações devidas aos trabalhadores, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro”;
- [Projeto de Lei n.º 729/XIII/3.ª \(BE\)](#) – “Altera o regime jurídico aplicável à contratação a termo, concretizando os compromissos constantes do programa de Governo e as recomendações do “grupo de trabalho para a preparação de um plano nacional de combate à precariedade”, procedendo à 13ª alteração à lei 7/2009 de 12 de fevereiro”
- [Projeto de Lei n.º 730/XIII/3.ª \(BE\)](#) – “Revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no período da Troika relativas ao despedimento por extinção do posto de trabalho e elimina a figura do despedimento por inadaptação, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro”
- [Projeto de Lei n.º 731/XIII/3.ª \(BE\)](#) – “Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório, aprofundando a recuperação de rendimentos e contribuindo para a criação de emprego, procedendo à 13.ª alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”
- [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”

- [Projeto de Lei n.º 738/XIII/3.ª \(PAN\)](#) – “Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, introduzindo alterações ao regime da adopção e adaptando o regime de protecção na parentalidade à procriação medicamente assistida”
- [Projeto de Lei n.º 739/XIII/3.ª \(PAN\)](#) – “Procede à alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, reforçando o regime de protecção na parentalidade”
- [Projeto de Lei n.º 741/XIII/3.ª \(CDS-PP\)](#) – “Procede à 15.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, estabelece a dispensa para assistência a filho, em substituição da dispensa para amamentação ou aleitação”

- **Petições**

Neste momento não se encontram pendentes quaisquer petições sobre matéria idêntica.

V. Consultas e contributos

Foi promovida a apreciação pública do Projeto de Lei n.º 687/XIII/3.ª (PCP), através da sua publicação na [Separata n.º 77](#), com data de 22 de dezembro de 2017, de acordo com o artigo 134.º do Regimento, e para os efeitos consagrados na alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, tal como já aludido anteriormente. A apreciação pública deste projeto de lei decorreu pelo período de 30 (trinta) dias, tendo-se prolongado até 21 de janeiro de 2018.

Todos os contributos recebidos, da [Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional](#), do [Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos](#) e da [CIP - Confederação Empresarial de Portugal](#), foram objeto de disponibilização na [página](#) das iniciativas em apreciação pública desta 10.ª Comissão na 3.ª Sessão Legislativa.

Por seu turno, foi também submetido a apreciação pública o Projeto de Lei n.º 553/XIII/2.ª (BE), no âmbito dos normativos supracitados, decorrendo o respetivo período até 27 de julho de 2017, no seguimento da sua publicação na [Separata n.º 54](#), de 27 de junho. Os contributos recebidos (da [Ordem dos Advogados](#), de [Joaquim Paulo Coelho São Bento](#), da [Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional](#) e da [CIP - Confederação Empresarial de Portugal](#))

foram igualmente disponibilizados na [página](#) das iniciativas em apreciação pública desta 10.^a Comissão, mas da 2.^a Sessão Legislativa.

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

Os proponentes do Projeto de Lei n.º 687/XIII/3.^a (PCP) pretendem que as alterações à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (artigo 3.º do projeto de lei) apenas produzam efeitos a partir da entrada em vigor do Orçamento do Estado posterior à sua publicação (pelo que se presume que consideram que podem resultar encargos da sua aprovação) salvaguardando assim o princípio consagrado no n.º 2 do artigo 167.º da Constituição, conhecido como “lei-travão”. Quanto ao Projeto de Lei n.º 553/XIII/2.^a (BE), em face da informação disponível, não é possível determinar ou quantificar eventuais encargos resultantes da aprovação desta iniciativa.

