



Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARECER

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

Autora:

Isabel Pires (BE)

Revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho



Comissão de Trabalho e Segurança Social

ÍNDICE

I. CONSIDERANDOS

- i. Nota Introdutória**
- ii. Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas**
- iii. Apreciação da Conformidade dos Requisitos Formais, Constitucionais, Regimentais e do cumprimento da Lei Formulário**
- iv. Enquadramento legal, doutrinário e antecedentes**
- v. Outras iniciativas pendentes sobre a mesma matéria**
- vi. Consultas e contributos**

II. OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

III. CONCLUSÕES

IV. ANEXOS

CONSIDERANDOS

i. Nota Introdutória

O Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português tomou a iniciativa de apresentar à Assembleia da República o Projeto de Lei n.º 186/XIII (1.ª) com o título: *“Revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de setembro, que aprova o Código do Trabalho”*.

Este Projeto de Lei deu entrada no dia 29 de abril de 2016, tendo sido admitido no dia 3 de maio e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social no mesmo dia. Foi anunciado na sessão plenária de dia 4 de maio. Foi designada autora do parecer na reunião da 10.ª Comissão de dia 14 de setembro a Deputada Isabel Pires (BE).

Estando em consideração legislação laboral, foi promovida a apreciação pública do projeto no período entre 11 de junho e 11 de julho de 2016, em conformidade com o disposto no artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República¹ (RAR), 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.

Foi agendado para o plenário de 7 de junho por arrastamento da marcação do grupo parlamentar do Bloco de Esquerda nas seguintes iniciativas legislativas: *Projeto de Lei n.º 533/XIII/2.ª (BE) – Elimina os regimes do banco de horas individual e da adaptabilidade individual, procedendo à 15.ª alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 7 de fevereiro, e Projeto de Lei n.º 534/XIII/2.ª (BE) – Altera o regime jurídico aplicável à contratação a termo, concretizando as recomendações do “Grupo de Trabalho para a preparação de um Plano Nacional de Combate à Precariedade”*.

A nota técnica foi concluída na data de 6 de junho de 2017.

¹ http://www.parlamento.pt/legislacao/documents/legislacao_annotada/regimentoar_simples.pdf

ii. Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas

A iniciativa do Partido Comunista Português pretende revogar os artigos 204.º, 206.º, 208.º e 208.º-B do Código do Trabalho aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Clarifica que, desta revogação dos mecanismos de adaptabilidade e banco de horas não pode resultar para os trabalhadores a redução do nível remuneratório; por outro lado, propõe que qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho e todas as alterações na organização do tempo de trabalho que visem dar cumprimento ao previsto na presente lei devem ser precedidas de consulta aos representantes sindicais ou, na sua falta, a todos os trabalhadores envolvidos, bem como a sua afixação, com a antecedência mínima de sete dias ao início da sua aplicação, em local bem visível.

iii. Apreciação da Conformidade dos Requisitos Formais, Constitucionais e Regimentais e do cumprimento da Lei Formulário

O projeto de lei n.º 186/XIII/1.^a é subscrito por onze deputados do grupo parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da Constituição e no artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei.

Toma a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontrando-se redigido sob a forma de artigos e sendo precedido de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz o seu objetivo principal, dando assim cumprimento aos requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR.

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

Quanto à Lei Formulário, a presente iniciativa legislativa cumpre o disposto na Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, não se registando problemas com a mesma.

iv. Enquadramento legal, doutrinário e antecedentes

No que respeita ao enquadramento legal, doutrinário e antecedentes, a presente iniciativa vai ao encontro do cumprimento do artigo 59.º da Constituição da República, onde se enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente os direitos ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas (alínea d) do n.º 1).

Por outro lado, é papel do 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 artigo 59.º].

No quadro legislativo, o horário de trabalho foi objeto de várias alterações, tendo sido fixados, a partir de 1971, os limites máximos dos períodos normais de trabalho, através do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro². Com o Acordo Económico e social de 1990³, o Governo e os parceiros sociais estabeleceram como compromisso uma redução do período normal de trabalho com adaptabilidade de horários. No seu seguimento, foi publicada a Lei n.º 2/91, de 17 de janeiro, que fixou uma duração semanal máxima de 44 horas e a possibilidade de a duração normal de trabalho ser definida em termos médios por via de convenção coletiva, o que operador, através do Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de outubro, uma alteração no artigo 5.º da LDT, que passou a admitir a adaptabilidade do horário de trabalho, por essa via, com limites diário e semanal.

Em 1996, a Lei n.º 21/96, de 23 de julho, estabeleceu a redução dos períodos normais de trabalho superiores a 40 horas por semana. Esta foi revogada com a entrada em vigor do

² Revogado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que provou o anterior Código do Trabalho.

³ Subscrito no âmbito do Conselho Permanente da Concertação Social, pelo XI Governo Constitucional, pela União Geral dos Trabalhadores (UGT), pela Confederação do Comércio Português (CCP), pela Confederação da Indústria Portuguesa (CIP), em 19 de outubro de 1990.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Código do Trabalho 2003 (CT2003), que previu os limites máximos dos períodos normais de trabalho, determinando que o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana, podendo estes limites ser ultrapassados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, termos dos artigos 164.º a 169.º.

O atual Código do Trabalho – CT2009, com as suas sucessivas alterações, no Capítulo II, do Título II, prevê a duração e organização do tempo de trabalho. No n.º 1 do artigo 203.º são fixados os limites máximos do período normal de trabalho (8 horas diárias, 40 horas por semana).

No entanto, estes limites podem ser excedidos, conforme sucede com o n.º 2 do mesmo artigo, relativamente ao trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal. Além desta, estão previstas outras situações de exceção:

- artigo 204.º, adaptabilidade por regulamentação coletiva;
- artigo 205.º, adaptabilidade individual;
- artigo 206.º, adaptabilidade grupal;
- artigos 208.º, 208.º - A e 208.º - B, banco de horas; artigo 209.º, horário concentrado;
- artigo 219.º, isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho ou da possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana.

Registe-se que os regimes de banco de horas individual e grupal foram aditados pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na sequência da celebração do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, assinado no dia 18 de janeiro de 2012, entre o Governo e a maioria dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente da Concertação Social, embora não todos os parceiros o tenham assinado. Foi aqui que se instituiu a possibilidade de o regime de banco de horas ser implementado mediante acordo direto entre empregador e trabalhador.

v. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que, neste momento,

Comissão de Trabalho e Segurança Social

se encontram em apreciação, na Comissão de Trabalho e Segurança Social as seguintes iniciativas sobre matéria conexas com a presente, que também serão discutidas na generalidade no plenário de 7 de junho de 2017:

- Projeto de Lei n.º 211/XIII/1.ª (PCP) – *revoga os mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual, procedendo à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.*
- Projeto de Lei n.º 187/XIII/1.ª (PCP) – *Revoga a aplicação aos trabalhadores em funções públicas dos mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, procedendo à 3.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.*

No que toca a petições, consultando a base de dados não se encontra qualquer petição sobre matéria idêntica.

vi. Consultas e contributos

Como já foi antes referido, por estar em causa legislação laboral, o projeto de lei esteve em apreciação pública entre os dias 11 de junho e 11 de julho de 2016, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 134.º do Regimento, bem como do disposto na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, e ainda conforme os artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho.

Durante os prazos regimentais foram diversos os contributos recebidos de entidades várias, todos disponíveis para consulta na página Internet desta iniciativa, a saber:⁴

- a) CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal;
- b) CIP – Confederação Empresarial de Portugal;
- c) FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal;
- d) STML – Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa;
- e) CGTP – IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional;

⁴ Disponíveis para consulta no seguinte [link](#).

Comissão de Trabalho e Segurança Social

- f) SINTEVC Sul – Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul
- g) Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da RAM;
- h) Comissão Sindical SITE – Norte, na empresa Tesco – Componentes para Automóveis, Lda.;
- i) Representantes dos trabalhadores da empresa Delphi Automotive Systems Portugal, S.A. para a área da saúde e segurança no trabalho;
- j) Comissão Sindical SITE – Norte na empresa Fehst Componentes, Lda.;
- k) Representantes dos trabalhadores da empresa Fehst Componentes, Lda. para a área da saúde e segurança no trabalho.

I. OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

A Deputada autora do presente parecer exime-se de manifestar aqui opinião sobre a iniciativa em apreço, a qual é de "*elaboração facultativa*", nos termos do n.º 3 do artigo 137.º do Regimento, reservando o seu grupo parlamentar a assunção da respetiva posição para o debate em Plenário.

II. CONCLUSÕES

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

1. O Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português tomou a iniciativa de apresentar à Assembleia da República o Projeto de Lei n.º 186/XIII (1.ª) com o título: "*Revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho*";
2. A presente iniciativa visa a revogação dos artigos 204.º, 206.º, 208.º e 208.º - B do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Assim, e citando, "*Com vista à eliminação dos mecanismos de desregulação do horário de*

Comissão de Trabalho e Segurança Social

- trabalho, a presente lei revoga as normas que preveem a aplicação de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades gripal e por regulamentação coletiva”;*
3. Considerando que segundo as regras de legística “o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado bem como o número de ordem de alteração”, caso seja aprovada, no título da iniciativa deverá, na sua parte final, constar: “(...) procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”;
 4. O projeto de lei em apreciação cumpre todos os restantes requisitos constitucionais, legais e regimentais necessários à sua tramitação;
 5. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deve ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

III. ANEXOS

Ao abrigo do disposto no artigo 131.º do Regimento da Assembleia da República anexa-se a “Nota Técnica” elaborada pelos assessores parlamentares Susana Fazenda (DAC), Rafael Silva (DAPLEN), Maria Paula Faria (BIB), Filomena Romano de Castro e Tiago Tibúrcio (DILP).

Palácio de S. Bento, 6 de junho de 2017.

A Deputada Autora do Parecer

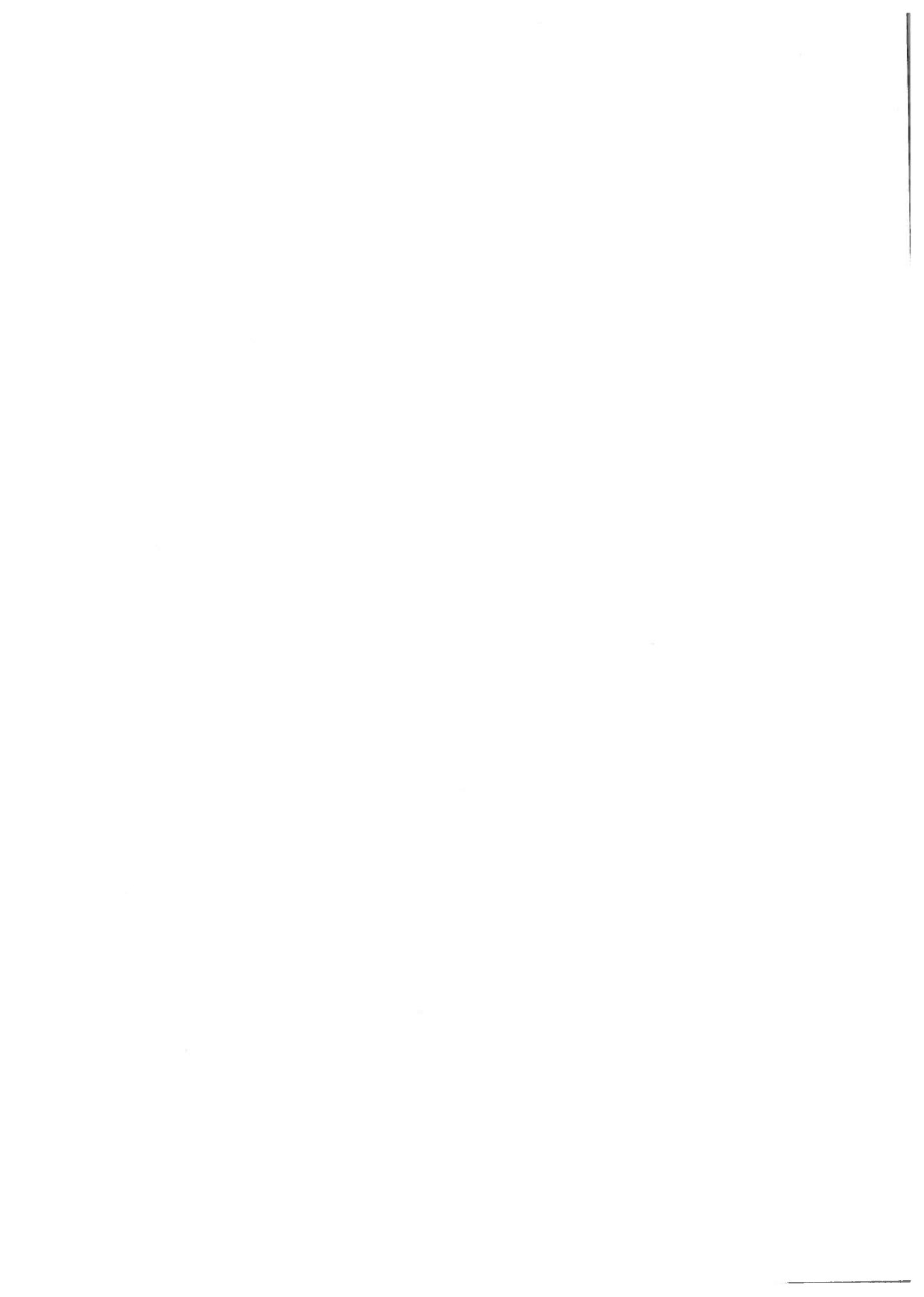


Isabel Pires

O Presidente da Comissão



Feliciano Barreiras Duarte



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

Revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho

Data de admissão: 03 de maio de 2016

Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.ª)

Índice

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

Elaborada por: Susana Fazenda (DAC), Rafael Silva (DAPLEN), Maria Paula Faria (BIB),
Filomena Romano de Castro e Tiago Tibúrcio (DILP)

Data: 05 de junho de 2017

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

O projeto de lei em apreço deu entrada a 29 de abril de 2016, foi admitido a 3 de maio e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a), por despacho de S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República. Foi anunciado na sessão plenária de dia 4 de maio de maio. Na reunião de 14 de setembro da 10.^a Comissão foi designada autora do parecer a Senhora Deputada Isabel Pires (BE). Por estar em causa legislação laboral, o projeto de lei foi submetido a apreciação pública, pelo prazo de 30 dias, de 11 de junho a 11 de julho de 2016.

Foi agendado para o Plenário de 7 de junho de 2017 por arrastamento da marcação do GP do BE das seguintes iniciativas legislativas:

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

Projeto de Lei n.º 534/XIII/2.^a (BE) - Altera o regime jurídico aplicável à contratação a termo, concretizando as recomendações do "Grupo de Trabalho para a preparação de um Plano Nacional de Combate à Precariedade".

"Com vista à eliminação dos mecanismos de desregulação do horário de trabalho, a presente lei revoga as normas que preveem a aplicação de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à 11.^a alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho".

O GP do PCP pretende assim revogar os artigos **204.º, 206.º, 208.º e 208.º-B** do Código do Trabalho aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Clarifica que, desta revogação dos mecanismos de adaptabilidade e banco de horas não pode resultar para os trabalhadores a redução do nível remuneratório ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho e que todas as alterações na organização do tempo de trabalho que visem dar cumprimento ao previsto na presente lei devem ser precedidas de consulta aos representantes sindicais ou, na sua falta, a todos os trabalhadores envolvidos, bem como da sua afixação, com a antecedência mínima de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, em local bem visível.

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

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

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

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

O título da presente iniciativa legislativa - *“Revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho”* - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como *lei formulário*¹, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento em sede de apreciação na especialidade.

Segundo as regras de legística formal, *“o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado, bem como o número de ordem de alteração”*², o que sucede neste caso concreto com o Código do Trabalho. Porém, consultada a base de dados *Digesto*, disponível no Diário da República Eletrónico, verifica-se que, após a entrada desta iniciativa, este Código, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro³, foi alterado mais uma vez pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto. Consequentemente, em caso de aprovação, na parte final do título deve passar a constar *“(…) procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”*.

¹ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, que estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas, alterada e republicada pelas Leis n.ºs 2/2005, de 24 de janeiro, 26/2006, de 30 de junho, 42/2007, de 24 de agosto, e 43/2014, de 11 de julho.

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

³ A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, e 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, e 28/2016, de 23 de agosto.

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

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

Em caso de aprovação, esta iniciativa reveste a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do Diário da República, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da *lei formulário*.

No que respeita à vigência, determina o artigo 5.º deste projeto de lei que a entrada em vigor ocorrerá no prazo de 30 dias após publicação, mostrando-se, por isso, conforme ao previsto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, que estabelece que os atos legislativos “*entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação*”.

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da *lei formulário*.

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

• Enquadramento legal nacional e antecedentes

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

Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias (artigo 17.º da Constituição). O Tribunal Constitucional (Acórdão n.º 368/97 e Acórdão n.º 635/99, quando confrontado com alguns direitos, em particular consagrados no 59.º, n.º 1, alínea d), considera que se trata de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são diretamente aplicáveis e vinculativos quer para entidades públicas quer para entidades privadas.

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

No quadro legislativo o horário de trabalho foi objeto de diversas alterações. A partir de 1971, através do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro⁴ (Estabelece o regime jurídico da duração do trabalho), estavam fixados, como limites máximos dos períodos normais de trabalho oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana.

Com o Acordo Económico e Social de 1990⁵, o Governo e os parceiros sociais, estabeleceram como compromisso, uma redução do período normal de trabalho com adaptabilidade de horários. No seu seguimento, foi publicada a Lei n.º 2/91 de 17 de janeiro⁶, que fixou uma duração semanal máxima de 44 horas e a possibilidade de a duração normal de trabalho ser definida em termos médios por via de convenção coletiva, o que operou, através do Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de outubro, uma alteração no artigo 5.º da LDT (Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro) que passa a admitir a adaptabilidade do horário de trabalho, por essa via, com limites diário (acréscimo máximo de duas horas) e semanal (máximo de 50 horas por semana, já incluído o trabalho suplementar, salvo o prestado por motivos de força maior). O citado Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de outubro, estabeleceu, assim, que o período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e quarenta e quatro horas por semana.

Posteriormente, em 1996, a Lei n.º 21/96 de 23 de julho⁷ estabeleceu a redução dos períodos normais de trabalho superiores a quarenta horas por semana, materializando o compromisso assumido no citado Acordo Económico e Social de 1990. Esta lei foi revogada com a entrada em vigor do Código do Trabalho 2003⁸ (CT2003), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto⁹, que previu expressamente os limites máximos dos períodos normais de trabalho, determinando que o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana, podendo estes limites ser ultrapassados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nos termos dos artigos 164.º a 169.º.

O atual Código do Trabalho - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro¹⁰, retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009 de 16 de março, e alterada pelas Leis n.ºs 105/2009 de 14 de setembro¹¹, 53/2011, de 14 de outubro¹², 23/2012, de 25 de junho¹³, 47/2012, de 29 de

⁴ Revogado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho.

⁵ Subscrito no âmbito do Conselho Permanente de Concertação Social, pelo XI Governo Constitucional, pela União Geral dos Trabalhadores (UGT), pela Confederação do Comércio Português (CCP), pela Confederação da Indústria Portuguesa (CIP), em 19 de outubro de 1990.

⁶ Teve origem na Proposta de Lei n.º 93/VI/3.ª (GOV).

⁷ Teve origem na Proposta de Lei n.º 14/VII/1.ª (GOV).

⁸ Revogado pelo atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

⁹ Teve origem na Proposta de Lei n.º 29/IX/1.ª (GOV).

¹⁰ Teve origem na Proposta de Lei n.º 216/X/3.ª.

¹¹ Teve origem na Proposta de Lei n.º 285/X/4.ª.

¹² Teve origem na Proposta de Lei n.º 2/XII/1.ª.

agosto¹⁴, 69/2016 de 30 de agosto¹⁵ e 27/2014, de 8 de maio¹⁶, 56/2014 de 28 de agosto¹⁷, 28/2016 de 14 de abril¹⁸, 120/2015 de 01 de setembro¹⁹, 3/2016 de 1 de abril²⁰, e 28/2016 de 23 de agosto²¹, no seu Capítulo II, do Título II, prevê a duração e organização do tempo de trabalho. No n.º 1 do artigo 203.º²², são fixados os limites máximos do período normal de trabalho, de oito horas por dia e quarenta horas por semana. Não obstante o disposto no n.º 1, os limites máximos do período normal de trabalho podem ser ultrapassados. É o que sucede no n.º 2 deste artigo 203.º, relativamente a trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento. Para além das situações previstas no n.º 2, há ainda vários outros preceitos que permitem que sejam excedidos os limites previstos no n.º 1. É o caso do artigo 204.º, **adaptabilidade por regulamentação coletiva**; do artigo 205.º, **adaptabilidade individual**; do artigo 206.º, **adaptabilidade grupal**; dos artigos 208.º, 208.º-A e 208.º-B, **banco de horas**; do artigo 209.º, **horário concentrado**; e do artigo 219.º, quando se trate de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho (cfr. alínea a) do n.º 1 do artigo 219.º), ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana (cfr. alínea b) do n.º 1 do mesmo artigo 219.º). Além de todos estes preceitos, há ainda que referir o n.º 1 do artigo 210.º, que permite que os limites do período normal de trabalho sejam excedidos quando instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o permita, restringindo esta admissibilidade a duas situações expressamente delineadas. É o que sucede em relação a trabalhador de entidade sem fim lucrativo ou estreitamente ligada ao interesse público, desde que a sujeição do período normal de trabalho a esses limites seja in comportável, e em relação a trabalhador cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença. Fora destes casos não é permitido aumentar o período normal de trabalho²³.

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

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

¹³ Teve origem na Proposta de lei n.º 46/XII/1.ª.

¹⁴ Teve origem na Proposta de Lei n.º 68/XII/1.ª.

¹⁵ Teve origem na Proposta de Lei n.º 120/XII/2.ª.

¹⁶ Teve origem na Proposta de Lei n.º 207/XII/3.ª.

¹⁷ Teve origem na Proposta de Lei n.º 230/XII/3.ª.

¹⁸ Teve origem no Projeto de Lei n.º 680/XII/4.ª (PS).

¹⁹ Teve origem nos Projetos de Lei n.ºs 816/XII/4.ª (PCP), 867/XII/4.ª (PSD e CDS-PP), e 814/XII/4.ª (BE).

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

²¹ Teve origem nos Projetos de Lei n.ºs 55/XIII (BE) e 146/XIII (PS).

²² Este preceito correspondia aos artigos 163.º e 168.º do anterior Código do Trabalho.

²³ Cfr. Diogo Vaz Marecos, Código de Trabalho Anotado, 2.ª edição, novembro 2012, Coimbra Editora.

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

No que se refere ao regime de adaptabilidade dos horários de trabalho o Dr. Joaquim Damas²⁴ defende que *neste tipo de horários, adaptados ou modulados, a duração diária e semanal do trabalho pode ir além ou ficar aquém dos limites do período normal de trabalho genericamente estabelecidos. A unidade de referência deixa de ser, neste caso, o dia e a semana, sendo fixados períodos mais largos. No entanto, a recondução aos limites do período normal é efetuada através do seu apuramento, em média, num período de referência. Por sua vez, a flexibilização da organização do tempo de trabalho possibilita às empresas uma maior adequação dos períodos de laboração às necessidades de produção, potenciando um aumento dos seus índices de produtividade e de competitividade no mercado. No reverso, a variação do tempo de trabalho gera uma maior instabilidade na organização da vida pessoal, familiar e social do trabalhador, agravando a penosidade que normalmente está associada ao trabalho.*

No que respeita ao **regime de banco de horas**²⁵, previsto no supramencionado artigo 206.º, como resulta do seu n.º 1, esta nova modalidade de gestão do tempo de trabalho na empresa encontra-se inteiramente dependente da regulamentação coletiva. Por isso, é a disciplina desta decorrente que permitirá aproximar ou afastar o banco de horas da adaptabilidade (artigos 204.º a 207.º), enquanto modos de organização do tempo de trabalho. Este regime cria a possibilidade de serem contabilizados, numa conta corrente, certos tempos de disponibilização ou mesmo de trabalho (como por exemplo, tempos de deslocação, ou outros, para além do horário normal de trabalho) os quais são compensáveis com tempos de descanso, em substituição parcial ou integral, da sua eventual retribuição. O legislador entende-a como a possibilidade de aumento do período normal de trabalho até quatro horas diárias, podendo atingir sessenta horas semanais, tendo acréscimo por limite duzentas horas por ano (n.º 2 do artigo 208.º), podendo ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho caso a utilização do regime tenha por objetivo evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esse limite ser aplicado durante um período até 12 meses (n.º 3 do artigo 208.º).

Recorde-se que, os regimes de **banco de horas individual** e de **banco de horas grupal**, previstos, respetivamente, nos artigos 206.º-A e 208.º-B²⁶ do CT2009, foram aditados pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho que procede à terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sequência da celebração do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, assinado no dia 18 de janeiro de 2012, entre o Governo e a maioria dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social. Neste Acordo, as Partes Subscritoras acordaram em adotar as seguintes medidas:

²⁴ DAMAS, Joaquim, "A redução da duração do trabalho e a adaptação dos horários na Lei n.º 21/96", QL, Ano IV, 9-10, 1997.

²⁵ O regime de banco de horas constitui matéria nova que foi introduzida pelo atual CT.

²⁶ Note-se que este artigo 208.º-B já sofreu alterações através da Lei n.º 120/2015 de 1 de setembro.

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

Ainda no âmbito dos limites da duração do trabalho, o CT2009, no seu artigo 209.º, instituiu o **regime de horário concentrado**²⁷. Assim, por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou acordo entre empregador e trabalhador, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até quatro horas, concentrando o trabalho em quatro ou três dias consecutivos, num período de referência em média até 45 dias (n.º 1). A retribuição e as restantes condições de trabalho serão reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (n.º 3).

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

Bibliografia específica

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

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

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

²⁷ O regime de horário concentrado constitui igualmente matéria nova que foi introduzida pelo atual CT.

AUMAYR-PINTAR, Christine [et al.] - **Industrial relations and working conditions developments in Europe 2013** [Em linha]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. [Consult. 27 set. 2016]. Disponível em: WWW: <URL:https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1455en_0.pdf>

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

CABRITA, Jorge; BOEHMER, Simon - **Working time developments in the 21st century [Em linha]: Work duration and its regulation in the EU**. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2016. [Consult. 27 set. 2016]. Disponível em: WWW: <URL:https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1573en.pdf>

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

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

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

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

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

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

organização do tempo de trabalho, limites da duração do trabalho, horário de trabalho, trabalho por turnos, trabalho noturno, trabalho suplementar, descanso semanal e feriados.

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

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

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - **El tiempo de trabajo en el siglo XXI** [Em linha]. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2011. [Consult. 22 fev. 2012]. Disponível em: WWW: <URL: http://www.ilo.org/travail/whatwego/publications/WCMS_162148/lang--es/index.htm>

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

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

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

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

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

UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho - **Working time in the EU** [Em linha]. Brussels: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012. ISBN 978-92-897-1050-3. [Consult. 19 jun. 2013]. Disponível em: WWW: <URL: http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2012/working_time_EU.pdf>

Resumo: O tempo de trabalho é um elemento crítico nas condições de trabalho de todos os trabalhadores, sendo um dos principais pontos da negociação coletiva de trabalho. Esta questão tem consequências muito para além da competitividade, desempenhando um papel importante na vida familiar e revestindo-se de grande influência na igualdade de género. Por todas estas razões, a questão da duração do tempo de

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

Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.ª)

trabalho tem recebido uma consideração especial, por parte da união Europeia, nos últimos 20 anos. Este debate tem-se focado, em particular, em tornar o horário de trabalho mais flexível, facilitando horários mais reduzidos, tanto como forma de disponibilizar mais empregos para outros cidadãos, como para ajudar a equilibrar o trabalho e a vida privada. Outro aspeto político importante, a ter em conta, é a igualdade de género, decorrente do facto de que homens e mulheres têm padrões diferentes de tempo de trabalho, já que as mulheres tendem a dedicar mais tempo ao trabalho não remunerado, em casa.

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

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

- **Enquadramento internacional**

- Países europeus**

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

- ALEMANHA**

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

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

Considera-se como tempo de trabalho aquele que decorre entre o início e o fim da prestação de trabalho, descontando as pausas. As horas de "disponibilidade" e "prevenção" entram no cômputo do tempo de trabalho.

Nos termos do artigo 3.º da Lei, a jornada de trabalho não pode ter mais do que 8 horas. Este limite só pode ser aumentado para 10 horas diárias quando, num período de 6 meses ou de 24 semanas, não se ultrapasse a média das 8 horas diárias.

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

BÉLGICA

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

- **Tempo de trabalho** – tempo em que o funcionário está ao dispor do empregador (artigo 19.º).
- **Horas máximas de trabalho diário** – não podem exceder as 8 horas (artigo 19.º). As horas máximas de trabalho diário podem ser aumentadas para 9 horas quando o contrato de trabalho preveja meio-dia, um dia ou mais de descanso sem ser o Domingo. Nos outros casos em que exista derrogação, as horas de trabalho não podem exceder 11 horas por dia ou 50 horas por semana (por exemplo, em caso de rotação do trabalho por turnos e horas extras).
- **Semana de trabalho** – a duração de trabalho efetivo, inicialmente de 40 horas, foi fixada em 38 horas semanais através da Loi relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie du 10 août 2001.
- **Período de pausa** – a duração e as modalidades das pausas têm de ser acordadas nos contratos coletivos de trabalho conforme a Loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires du 5 décembre 1968. Na falta de acordo, o trabalhador tem direito a fazer uma pausa no mínimo de 15 minutos quando a duração do trabalho atingir as 6 horas. (artigo 38.º quater).
- **Horário flexível** – o regime de trabalho baseado em horários flexíveis permite não só ultrapassar os limites normais da duração mas também modificar os horários de trabalho que figuram no regulamento de trabalho. Os limites da jornada de trabalho são limitados a 9 horas diárias e a 45 horas semanais (artigo 20.º bis).

ESPAÑA

Em Espanha, a matéria relativa ao horário de trabalho é regulada pelo Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre²⁸ por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, e pelo Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. Assim, o Capítulo II, do Título I (artigos 34.º a 38.º), da Lei do Estatuto dos Trabalhadores (LET), consagra o seguinte:

²⁸ Revogou o anterior Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

-
- **Tempo de trabalho** – Tempo decorrido entre o início e o fim da prestação de trabalho. É calculado desde o princípio até ao termo da jornada diária do trabalhador, no seu posto de trabalho (n.º 5 do artigo 34.º da LEJ);
 - **Horas de trabalho diário/semanal** – O número máximo de horas normais de trabalho efetivo não pode exceder as nove horas por dia (n.º 3 do artigo 34.º da LEJ). No entanto, por convenção coletiva ou, na falta desta, por acordo entre a empresa e representantes dos trabalhadores, pode ser estabelecida uma distribuição diferente do trabalho diário, tendo, no entanto, que ser sempre respeitado o intervalo legal entre jornadas (n.º 3 do artigo 34.º da LEJ). A duração máxima da semana normal de trabalho é de quarenta horas, sendo esta média calculada anualmente (n.º 1 do artigo 34.º da LEJ);
 - **Descanso diário/semanal** – Entre o fim de uma jornada e o início da seguinte têm que decorrer, pelo menos, 12 horas (n.º 3 do artigo 34.º da LEJ). Quando se verifique uma jornada contínua de trabalho superior a seis horas, deverá haver um período de descanso não inferior a 15 minutos. Este período de descanso deve ser gozado durante a referida jornada contínua de trabalho e é considerado tempo de trabalho efetivo, quando determinado ou estabelecido por convenção coletiva ou contrato de trabalho (n.º 4 do artigo 34.º da LEJ).

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

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

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

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

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

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

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

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

Os trabalhadores noturnos devem usufruir de cuidados de saúde adequados à natureza do seu trabalho. O empregador deve assegurar que estes trabalhadores sejam sujeitos a exames médicos antes de iniciarem funções em trabalho noturno e, posteriormente, que estes se realizem a intervalos regulares (n.º 4 do artigo 36.º da LEJ);

- **Trabalho por turnos** – Considera-se trabalho por turnos toda e qualquer forma de organização do trabalho em equipa, segundo a qual os trabalhadores ocupam, sucessivamente, os mesmo postos de trabalho, de acordo com um certo ritmo, contínuo ou descontínuo, implicando para o trabalhador a necessidade de prestar os seus serviços em horas diferentes, num período determinado de dias ou de semanas (n.º 3 do artigo 36.º da LEJ).

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

- **Horas extraordinárias** – Serão consideradas horas extraordinárias as horas de trabalho que se realizam para além das que são feitas no cumprimento máximo de um dia normal de trabalho. Por convenção coletiva ou, na falta desta, por contrato individual, pode optar-se entre o pagamento das horas extraordinárias de acordo com o montante fixado, que em nenhum caso pode ser inferior ao valor da hora normal, ou compensá-las por tempos equivalentes de descanso retribuído. Na ausência de acordo, entende-se que as horas extraordinárias trabalhadas devem ser compensadas mediante descanso no período de quatro meses após a sua realização (n.º 3 do artigo 35.º).

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

- **Distribuição irregular da jornada ao longo do ano** - Por convenção coletiva ou, na falta desta, por acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores, pode ser estabelecida a distribuição irregular das horas de trabalho ao longo do ano. Essa distribuição deve sempre respeitar os períodos mínimos de descanso diário e semanal (n.º 2 do artigo 34.º da LEJ);
- **Ampliações e reduções de horário de trabalho** - Para alguns sectores e postos de trabalho cujas particularidades assim o exijam, o Governo, através do Ministério respetivo, e após consulta dos sindicatos e organizações patronais, pode através de alargamentos ou de reduções da jornada de

trabalho, alterar a gestão e duração do dia de trabalho e do respetivo descanso (*Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo*).

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

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

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

- ✓ Trabalhadores expostos a riscos ambientais;
 - ✓ Trabalhadores do campo;
 - ✓ Trabalho no interior das minas;
 - ✓ Trabalhos de construção no subsolo e obras públicas;
 - ✓ Empregos em compartimentos de ar comprimido;
 - ✓ Trabalhos em câmaras frigoríficas de congelação.
- **Conciliação da vida familiar/profissional** - O trabalhador tem direito a adaptar a duração e distribuição das suas horas de trabalho de forma a conciliar a vida familiar, pessoal e de trabalho nos termos estabelecidos por convenção coletiva ou, na falta desta, por acordo entre a empresa e representantes dos trabalhadores.

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

Sobre esta matéria pode ainda consultar o sítio do Ministerio de Empleo y Seguridad Social de Espanha.

FRANÇA

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

Com efeito, nos termos do artigo 1.º do Décret n.º 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature, a duração semanal do trabalho é fixada em 35 horas nos serviços e estabelecimentos públicos. A contagem do tempo de

trabalho é efetuada com base numa duração anual de trabalho efetiva de 1607 horas no máximo, sem prejuízo das horas suplementares suscetíveis de serem realizadas.

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

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

- **Tempo de trabalho** – tempo durante o qual o funcionário está à disposição do empregador e em conformidade com as suas diretrizes sem poder dedicar-se livremente aos seus assuntos pessoais (Article L3121-1);
- **Semana de trabalho** - A duração de trabalho efetivo dos funcionários é fixada em 35 horas semanais (Article L3121-10);
- **Horas máximas de trabalho diário** – não podem exceder as 10 horas, salvo exceções acordadas nas condições previstas em decreto (Article L2121-34);
- **Duração máxima de trabalho semanal** - Durante a mesma semana, o tempo de trabalho não pode exceder as 48 horas. Em circunstâncias excepcionais, algumas empresas podem ser autorizadas a exceder, durante um período limitado, o teto de 48 horas, sem que, no entanto, este excesso tenha por efeito aumentar as horas de trabalho para mais de 60 horas por semana. (Article L3121-35);
O tempo de trabalho semanal calculado ao longo de um período de 12 semanas consecutivas não pode ser superior a 44 horas. (Article L3121-36)
Um decreto feito após a conclusão de uma convenção ou de um acordo coletivo setorial pode prever que esta duração semanal calculada sobre um período de 12 semanas consecutivas não possa ser superior a 46 horas. (Article L3121-36).
Excepcionalmente, em certos sectores, em certas regiões, ou em determinadas empresas, podem ser feitas derrogações aplicáveis a períodos específicos, até um limite de 46 horas. (Article L3121-37);
- **Pacotes de horas ou de dias** – A Lei n.º 2016-1088 de 8 outubro de 2016, introduziu alterações ao nível dos pacotes anuais de horas ou dias. A convenção do "pacote" (*forfait*) permite estabelecer uma remuneração do funcionário que inclui o salário habitual e as horas suplementares. Estas convenções preveem antecipadamente um pacote em horas (na semana, mês ou ano) ou dias (durante o ano).
A convenção sobre o pacote de horas permite integrar nas horas de trabalho de um trabalhador, e durante um período pré-determinado, um certo número de horas que se preveja realizar. Por exemplo, no caso de uma intensa atividade da empresa no final do ano.
Um acordo individual de pacote de horas sobre o ano só pode ser concluído se for previsto num acordo ou convenção coletiva. No entanto, estas disposições não são obrigatórias para que se celebre uma convenção de pacote de horas sobre a semana ou o mês.

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

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

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

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

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

Sobre esta matéria poderá ainda ser consultado o sítio *Service Public*.

ITÁLIA

A Constituição italiana não nos dá qualquer definição de horário de trabalho nem coloca limites ao mesmo. O artigo 36.º, n.º 2, limita-se a remeter para a lei a fixação de um teto máximo de horas por dia, e o artigo 2107.º do Código Civil, por sua vez, remete para a lei especial e a contratação coletiva a determinação temporal da jornada laboral e do horário semanal.

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

- **Tempo de trabalho** – todo o período em que o trabalhador esteja no local de trabalho, à disposição do empregador e no exercício da sua atividade ou das suas funções. (artigo 1.º n.º 2 alínea a).
- **Trabalho extraordinário** – é o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho, tal como é definido no artigo 3.º do diploma (artigo 1.º n.º 2 alínea c).

- **Períodos de pausa** – todo o período que não entre no horário de trabalho. Sempre que o horário de trabalho exceda o limite de seis horas, o trabalhador deve beneficiar de um intervalo para pausa, cujas modalidades e duração são estabelecidas pelos contratos coletivos de trabalho, destinado a recuperar as energias psicofísicas e à eventual ingestão de alimentos, inclusive com o objetivo de atenuar o trabalho monótono e repetitivo (artigo 1.º n.º 2 alínea b) e artigo 3.º).
- **Tempo máximo do horário de trabalho** – o contrato coletivo de trabalho estabelece a duração máxima semanal do horário de trabalho (não superior a 48 horas por cada período de sete dias de trabalho) (artigo 4.º).
- **Horário normal de trabalho** – O horário normal de trabalho é fixado em 40 horas semanais (artigo 3.º).

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

REINO UNIDO²⁹

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

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

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

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

O Governo disponibiliza uma síntese desta informação na página Contracts of employment and working hours.

²⁹ O âmbito territorial de aplicação circunscreve-se à Grã-Bretanha, excluindo assim a Irlanda do Norte.

Organizações internacionais

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

29

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

• Iniciativas legislativas

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que, neste momento, se encontram em apreciação, na Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a), as seguintes iniciativas sobre matéria conexa com a presente, que também serão discutidas na generalidade no Plenário de 7 de junho de 2017:

- Projeto de Lei n.º 211/XIII/1.ª (PCP) - Revoga os mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual, procedendo à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho;
- Projeto de Lei n.º 187/XIII/1.ª (PCP) - Revoga a aplicação aos trabalhadores em funções públicas dos mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, procedendo à 3.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

• Petições

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

V. Consultas e contributos

• Consultas obrigatórias

Estando em causa matéria laboral, para os efeitos da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição e dos n.ºs 1 e 2 do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), bem como dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro³⁰, a presente iniciativa foi publicada para apreciação pública de 11 de junho a 11 de julho de 2016, na Separata da II.ª Série do Diário

³⁰ A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, e 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, e 28/2016, de 23 de agosto.

da Assembleia da República n.º 27, XIII, de 11 de Junho de 2018, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR.

• **Contributos de entidades que se pronunciaram**

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

- a) CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal;
- b) CIP – Confederação Empresarial de Portugal;
- c) FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal;
- d) STML – Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa;
- e) CGTP – IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional;
- f) SINTEVC Sul – Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul
- g) Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da RAM;
- h) Comissão Sindical SITE – Norte, na empresa Tesco – Componentes para Automóveis, Lda.;
- i) Representantes dos trabalhadores da empresa Delphi Automotive Systems Portugal, S.A. para a área da saúde e segurança no trabalho;
- j) Comissão Sindical SITE – Norte na empresa Fehst Componentes, Lda.;
- k) Representantes dos trabalhadores da empresa Fehst Componentes, Lda. para a área da saúde e segurança no trabalho.

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

Em face da informação disponível, não é possível determinar ou quantificar eventuais encargos resultantes da aprovação da presente iniciativa. No entanto, as alterações na organização do tempo de trabalho que decorrerão da presente lei, em caso de aprovação, parecem poder importar encargos. Caso assim se entenda, a entrada em vigor ou produção de efeitos desta iniciativa deve fazer-se coincidir com a entrada em vigor do próximo Orçamento do Estado.