ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

# Nota Técnica

## Projeto de Lei n.º 860/XII (4.ª)

**Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores, procedendo à 8.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e à revogação da Lei n.º 68/2013, de 29 de Agosto, que estabelece a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas (PCP)**

Data de admissão: 15 de abril de 2015

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), Luís Correia da Silva (BIB), Lurdes Sauane (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Fernando Bento Ribeiro (DILP).


Data: 15 de junho de 2015

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

A iniciativa legislativa em apreço - *Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores, procedendo à 8.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e à revogação da Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, que estabelece a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas* -, foi apresentada pelo Partido Comunista Português, deu entrada em 10/04/2015, foi admitida e anunciada em 15/04/2015 baixando na generalidade à Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.ª), em conexão com a Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública (5.ª). A presente iniciativa esteve em apreciação pública pelo prazo de 30 dias entre 23/04/2015 e 23/05/2015. Na reunião da 10.ª Comissão de 23/04/2015 foi nomeada autora do parecer a Senhora Deputada Clara Marques Mendes (PSD). Entretanto, foi agendada para discussão para o plenário de 25 de junho.

De acordo com a respetiva exposição de motivos: "*O PCP, na afirmação e desenvolvimento de uma política alternativa, patriótica e de esquerda, dando corpo ao seu compromisso para com a luta dos trabalhadores e elevação das suas condições de vida propõe, com este Projeto de Lei, a reposição do período normal de trabalho para as 35 horas semanais para os trabalhadores em funções públicas, a redução progressiva do tempo de trabalho para 35 horas semanais para os trabalhadores do sector privado e a eliminação de todos os mecanismos de desregulação do horário de trabalho, como a dita "adaptabilidade" e o banco de horas.*

*Estas medidas, além de contribuírem para uma maior justiça na distribuição da riqueza e para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, terão também consequências positivas no combate ao desemprego. Assim, o PCP reafirma como eixo fundamental de uma política patriótica e de esquerda a valorização do trabalho, a defesa dos direitos democráticos, apontando um rumo de progresso e justiça social.*

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

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

A iniciativa legislativa em apreço foi apresentada por oito Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), no âmbito do poder de iniciativa da lei, em conformidade com o disposto na

Constituição (n.º 1 do artigo 167.º) e no Regimento (artigo 118.º). Exercer a iniciativa da lei constitui um dos poderes 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 direito dos grupos parlamentares [alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e alínea f) do artigo 8.º do Regimento].

Toma a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do Regimento, encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, cumprindo, assim, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento. Respeita, de igual modo, os limites à admissão da iniciativa legislativa imposta pelo n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, na medida em que não parece infringir a Constituição ou os princípios neles consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem jurídica.

Dever-se-á ter em conta o disposto no n.º 2 do mesmo artigo 120.º, que impede a apresentação de iniciativas que "*envolvam, no ano económico em curso, aumento das despesas ou diminuição das receitas do Estado previstas no Orçamento*" (princípio consagrado na Constituição e conhecido pela designação de "lei-travão" - n.º 2 do artigo 167.º). No entanto, o limite imposto parece encontrar-se salvaguardado na iniciativa em apreciação, uma vez que a mesma estabelece que "... *as alterações só produzem efeitos a partir do ano civil seguinte ao da publicação da presente lei*" (n.º 2 do artigo 7.º).

- **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 adiante identificada por lei formulário, estabelece regras a observar no âmbito da publicação, identificação e formulário dos diplomas, que são relevantes e que cumpre referir.

Esta iniciativa pretende alterar a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho e a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Nos termos do 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 procedam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas*".

Com efeito, a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, foi alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro (que regulamenta), 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 e 28/15, de 14 de abril. Assim, em caso de aprovação, esta iniciativa constituirá a

nona alteração[1] à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e deve fazer-se essa atualização no número de ordem na alteração do título.

Relativamente à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, verifica-se que foi a mesma alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro. O que significa que, em caso de aprovação desta iniciativa, constituirá a mesma a sua segunda alteração, o que deverá constar também do título.

Saliente-se ainda que o n.º 2 do artigo 4.º da iniciativa *sub judice* dispõe sobre a revogação expressa da Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto (Lei que estabelece a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas), referência que já consta do título. A referência à revogação ao nível do título é importante do ponto de vista da legística formal, considerando-se normalmente que as *"vicissitudes que afetem globalmente um ato* normativo devem ser identificadas no título, o que ocorre, por exemplo, em atos de suspensão ou revogação expressa de todo um outro ato."[2]

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

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

A entrada em vigor da iniciativa, nos termos do n.º 1 artigo 7.º do projeto de lei, "*30 dias após a sua publicação*", está também em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, que prevê que os atos legislativos" *entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação."*

## III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

- **Enquadramento legal nacional e antecedentes**

[1] Podem, no entanto, encontrar-se pendentes na Comissão outras iniciativas que, uma vez aprovadas, recomendem a verificação do número de ordem desta alteração que deve sempre ser feita no momento da respetiva redação final e publicação.
[2] Conforme "*Legística – Perspectivas sobre a concepção e redacção de actos normativos*", David Duarte, Alexandre Sousa Pinheiro, Miguel Lopes Romão e Tiago Duarte, pag.203.

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 artigo 59.º, n.º 1, alínea d), considera que se trata de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são diretamente aplicáveis e vinculativos quer para entidades públicas quer para entidades privadas.

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 setembro[3] (Estabelece o regime jurídico da duração do trabalho), estavam fixadas, como limites máximos dos períodos normais de trabalho, oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana.

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

Posteriormente, em 1996, a Lei n.º 21/96, de 23 de julho[6] estabeleceu a redução dos períodos normais de trabalho superiores a quarenta horas por semana, materializando o compromisso assumido no citado Acordo Económico e Social de 1990. Esta lei foi revogada com a entrada em vigor do Código de Trabalho 2003 (CT2003), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que previu expressamente os limites máximos dos

[3] Revogado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho.
[4] Subscrito no âmbito do Conselho Permanente de Concertação Social, pelo XI Governo Constitucional, pela União Geral dos Trabalhadores (UGT), pela Confederação do Comércio Português (CCP), pela Confederação da Indústria Portuguesa (CIP), em 19 de outubro de 1990.
[5] Teve origem na Proposta de Lei n.º 93/V.
[6] Teve origem na Proposta de Lei n.º 14/VII.

períodos normais de trabalho, determinando que o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana.

O atual Código do Trabalho[7] - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro[8], revogou a citada Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o CT2003, mantendo a mesma redação do n.º 1 do seu artigo 203.º, onde 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 incomportável, 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 trabalho[9].

Portugal é o país europeu onde se trabalha mais horas (remuneradas e não remuneradas) por dia, segundo o último estudo realizado pela OCDE, o *Society at a Glance 2011*[10]. Entre os países da OCDE, estão os mexicanos (9,54 horas diárias) e os japoneses (9 horas diárias) que mais horas trabalham, e a seguir são os portugueses. O trabalho não remunerado em Portugal representa 53% do PIB.

Também os dados divulgados pelo Eurostat[11], respeitantes ao ano de 2012, em que a média de horas semanais trabalhadas (39,2 a tempo inteiro e parcial) em Portugal é superior a outros países europeus como, por exemplo, Alemanha (35,6), França (37,9), Luxemburgo (37,2), Itália (37,2).

[7] Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro (que regulamenta), 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 e 28/2015, de 14 de abril.

[8] Teve origem na Proposta de Lei n.º 216//X/3.ª.

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

[10] Publicado em abril de 2011.

[11] Última atualização em 12.02.2014.

No âmbito da reforma da Administração Pública, o XIX Governo Constitucional apresentou à Assembleia da República a Proposta de Lei n.º 153/XII, que procede à alteração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas. A exposição de motivos desta proposta de lei refere que *encontrando-se em curso a revisão de um conjunto de diplomas estruturantes do universo do funcionalismo público, a alteração do período normal de trabalho de 35 para 40 horas semanais constitui apenas mais uma etapa do caminho que está a ser percorrido no sentido de uma maior convergência entre os trabalhadores do setor público e do setor privado, no caso com evidentes ganhos para a prestação dos serviços públicos, para as populações que os utilizam e para a competitividade da própria economia nacional, aproximando, assim, a média nacional de horas de trabalho da média dos países da OCDE.*

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

A supracitada iniciativa deu origem à Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, que estabelece que o período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas é de oito horas por dia e quarenta horas por semana, nos termos do n.º 1 do artigo 2.º. O disposto no citado artigo tem natureza imperativa e prevalece sobre quaisquer leis especiais e instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (artigo 10.º).

Tendo em conta a complexidade e proliferação de diplomas que regulavam o regime de trabalho em funções públicas, bem como as alterações avulsas e sucessivas de que o mesmo foi objeto, sobretudo por via das leis do Orçamento do Estado, o atual Governo 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[12], que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (texto consolidado). De acordo com a exposição de motivos da citada iniciativa, "*a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas concretiza um objetivo prosseguido desde há muito, de dotar a Administração Pública de um diploma que reunisse, de forma racional, tecnicamente rigorosa e sistematicamente organizada, o essencial do regime laboral dos seus trabalhadores, viabilizando a sua mais fácil apreensão e garantindo a justiça e equidade na sua aplicação.*

[12] Retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014 e alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

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

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

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (texto consolidado), em matérias relativas à organização e tempo de trabalho (artigos 101.º a 105.º), bem como os regimes de adaptabilidade e banco de horas (artigos 106.º a 107.º), previstos no seu Capítulo IV, do Título IV, segue as soluções do atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as necessárias adaptações.

**Antecedentes parlamentares**

Nas XI e XII Legislaturas, em matéria de tempo de trabalho (no privado e no público), foram apresentadas as seguintes iniciativas:

| Iniciativa | Título | Estado |
|---|---|---|
| | **XI Legislatura** | |
| Projeto de Lei n.º 8/XI (PCP) | Elimina os mecanismos de aumento do horário de trabalho. | Rejeitado, com os votos contra do PS, CDS-PP; abstenção do PSD; e com os votos a favor do BE, PCP e PEV. |
| Projeto de Lei n.º 117/XI (BE) | Altera o Código do Trabalho, no sentido da humanização dos horários de trabalho. | Rejeitado, com os votos contra do PS, PSD e CDS-PP; e com os votos a favor do BE, PCP e PEV. |
| | **XII Legislatura** | |
| Projeto de Lei n.º 172/XII (PCP) | Elimina os mecanismos de aumento do horário de trabalho. | Rejeitado, com os votos contra do PSD, PS, CDS-PP; e com os votos a favor do PCP, BE e PEV. |
| Proposta de Lei n.º 36/XII (Governo) | Estabelece o aumento excecional e temporário dos períodos normais de trabalho. | Iniciativa retirada em 19.01.2012. |
| Projeto de Lei n.º 503/XII (BE) | Reduz o horário de trabalho para maior criação de emprego e repõe o horário de trabalho da função pública. | Rejeitado, com os votos contra do PSD, CDS-PP; abstenção do PS; e com votos a favor do PCP, BE e PEV. |
| Projeto de Lei n.º 533/XII (PCP) | Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores, procedendo à 6.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e à revogação da Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, que estabelece a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas. | Rejeitado, com os votos contra do PSD, CDS-PP; abstenção do PS; e com os votos a favor do PCP, BE e PEV. |
| Proposta de Lei n.º 180XII | Estabelece a duração do período normal de | Baixou à Comissão de Orçamento, |



**Projeto de Lei n.º 860/XII (4.ª) (PCP)**

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

| | | |
|---|---|---|
| Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores | trabalho dos trabalhadores em funções públicas na Região Autónoma dos Açores. | Finanças e Administração Pública. |
| Proposta de Lei n.º 268/XII Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira | Reduz o horário de trabalho para as 35 horas semanais. | Iniciativa caducada em 09.04.2015. |
| Projeto de Lei n.º 866/XII (PSD-CDS-PP) | Altera a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, consagrando uma nova modalidade de horário de trabalho - a meia jornada. | Baixou à Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública. |
| Projeto de Resolução n.º 1059/XII (PCP) | Propõe a reposição do horário semanal de 35 horas na Administração Pública e o desbloqueamento do processo de depósito e publicação dos ACEEP assinados entre autarquias e sindicatos. | Rejeitado, com os votos contra do PSD, CDS-PP; e com os votos a favor do PS, PCP, BE e PEV. |

- **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.

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

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

EUROPEAN foundation for the improvement of living and working conditions – **Developments in collectively agreed working time 2012** [Em linha]. Dublin Eurofound, 2013. [Consult. 4 de maio 2015]. Disponível em WWW:<URL: http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn1305017s/tn1305017s.pdf>.

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

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

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

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

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - **El tiempo de trabajo en el siglo XXI** [Em linha]. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2011. [Consult. 4 maio 2015]. Disponível em: WWW:<URL:http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_162148/lang--es/index.htm>

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

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

A terceira parte centra-se na organização do tempo de trabalho (horários de trabalho). Fornece um panorama geral da situação atual nesta matéria, incluindo os motivos que levam a utilizar diferentes tipos de horários e a forma de os estabelecer. Aborda os diferentes tipos de flexibilidade de tempo de trabalho, por exemplo: horas

extraordinárias, turnos, trabalho a tempo parcial e sistema de banco de horas. Analisa, ainda, as possíveis vantagens e inconvenientes da flexibilidade do tempo de trabalho para trabalhadores e empregadores.

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

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

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

Resumo: Este artigo analisa o tema da gestão do tempo de trabalho, mais propriamente a questão do banco de horas individual. A autora começa por fazer uma introdução onde aborda a flexibilização da gestão do tempo de trabalho, que segundo ela está relacionada com o movimento de globalização da economia. Passa de seguida a analisar a especificidade do banco de horas individual em Portugal à luz da Lei n.º 23/2012, quer ao nível das questões mais gerais quer das questões mais específicas.

UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho - **Working time in the EU** [Em linha]. Brussels: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012. ISBN 978-92-897-1050-3. [Consult. 4 maio 2015]. Disponível em: WWW:<URL: http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2012/working_time_EU.pdf>

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

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

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

- **Enquadramento do tema no plano da União Europeia**

A Diretiva 2000/34/CE (do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de Junho de 2000) que modifica a Diretiva 93/104/CE (do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, *relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho*) acrescenta os termos "descanso suficiente", "trabalhador móvel": um trabalhador ao serviço de uma empresa de transportes de mercadorias ou de passageiros por ar, terra ou via navegável, "atividade offshore": a atividade realizada a partir principalmente numa ou à partida de uma instalação offshore.

O artigo 137.º do Tratado que institui a Comunidade Europeia *previa que a Comunidade apoie e complete a ação dos Estados-Membros tendo em vista a melhoria do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores.* As diretivas aprovadas com base neste artigo deviam evitar impor disciplinas administrativas, financeiras e jurídicas tais, que fossem contrárias à criação e ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas.
De acordo com o acervo comunitário "*todos os trabalhadores devem beneficiar de períodos de descanso suficientes. O conceito de "descanso" deve ser expresso em unidades de tempo, ou seja, em dias, horas e/ou suas frações. Os trabalhadores da Comunidade devem beneficiar de períodos mínimos de descanso - diários, semanais e anuais - e de períodos de pausa adequados. Assim sendo, é conveniente prever igualmente um limite máximo para o horário de trabalho semanal*".

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

Mais tarde a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, vem revogar a Diretiva de 1993.
Esta Diretiva prevê, entre outras realidades, os "***períodos mínimos de descanso e outros aspetos da organização do tempo de trabalho***". Assim, o artigo 3.º (Descanso diário), estipula que "*Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de um período mínimo de descanso de 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas*".
No artigo 4.º (Pausas), que "*Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que, no caso de o período de trabalho diário ser superior a seis horas, todos os trabalhadores beneficiem de pausas, cujas modalidades, nomeadamente duração e condições de concessão, serão fixadas por convenções coletivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais ou, na sua falta, pela legislação nacional*".
No artigo 5.º (Descanso semanal), que "*Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem, por cada período de sete dias, de um período mínimo de descanso*

*ininterrupto de 24 horas às quais se adicionam as 11 horas de descanso diário previstas no artigo 3.º. Caso condições objetivas, técnicas ou de organização do trabalho o justifiquem, pode ser adotado um período mínimo de descanso de 24 horas".*

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

*a) A duração semanal do trabalho seja limitada através de disposições legislativas, regulamentares ou administrativas ou de convenções coletivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais;*

*b) A duração média do trabalho em cada período de sete dias não exceda 48 horas, incluindo as horas extraordinárias, em cada período de sete dias*".

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

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

Atualmente o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) contém no artigo 153.º[13] (ex-artigo 137.º TCE) as seguintes disposições:

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

*a) Melhoria, principalmente, do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores;*

*b) Condições de trabalho;*

*c) Segurança social e proteção social dos trabalhadores;*

*(...)*

*k) Modernização dos sistemas de proteção social, sem prejuízo do disposto na alínea c).*

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

*a) Tomar medidas destinadas a fomentar a cooperação entre os Estados-Membros, através de iniciativas que tenham por objetivo melhorar os conhecimentos, desenvolver o intercâmbio de informações e de boas práticas, promover abordagens inovadoras e avaliar a experiência adquirida, com exclusão de qualquer harmonização das disposições legislativas e regulamentares dos Estados-Membros;*

[13] Ver páginas 112 e seguintes do documento.

*b) Adotar, nos domínios referidos nas alíneas a) a i) do n.º 1, por meio de diretivas, prescrições mínimas progressivamente aplicáveis, tendo em conta as condições e as regulamentações técnicas existentes em cada um dos Estados-Membros. Essas diretivas devem evitar impor disciplinas administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas.*

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

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

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

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

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

*4. As disposições adotadas ao abrigo do presente artigo:*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Outros instrumentos comunitários a reter:

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

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

- na determinação dos horários de trabalho. A Comissão constata que, embora a duração média da semana de trabalho esteja a diminuir na Europa, existem grandes variações em função dos sectores e dos indivíduos que podem negociar horários de trabalho específicos com o respetivo empregador. A

determinação do tempo de trabalho deveria considerar os interesses dos trabalhadores e a competitividade das empresas;

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

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

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

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

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

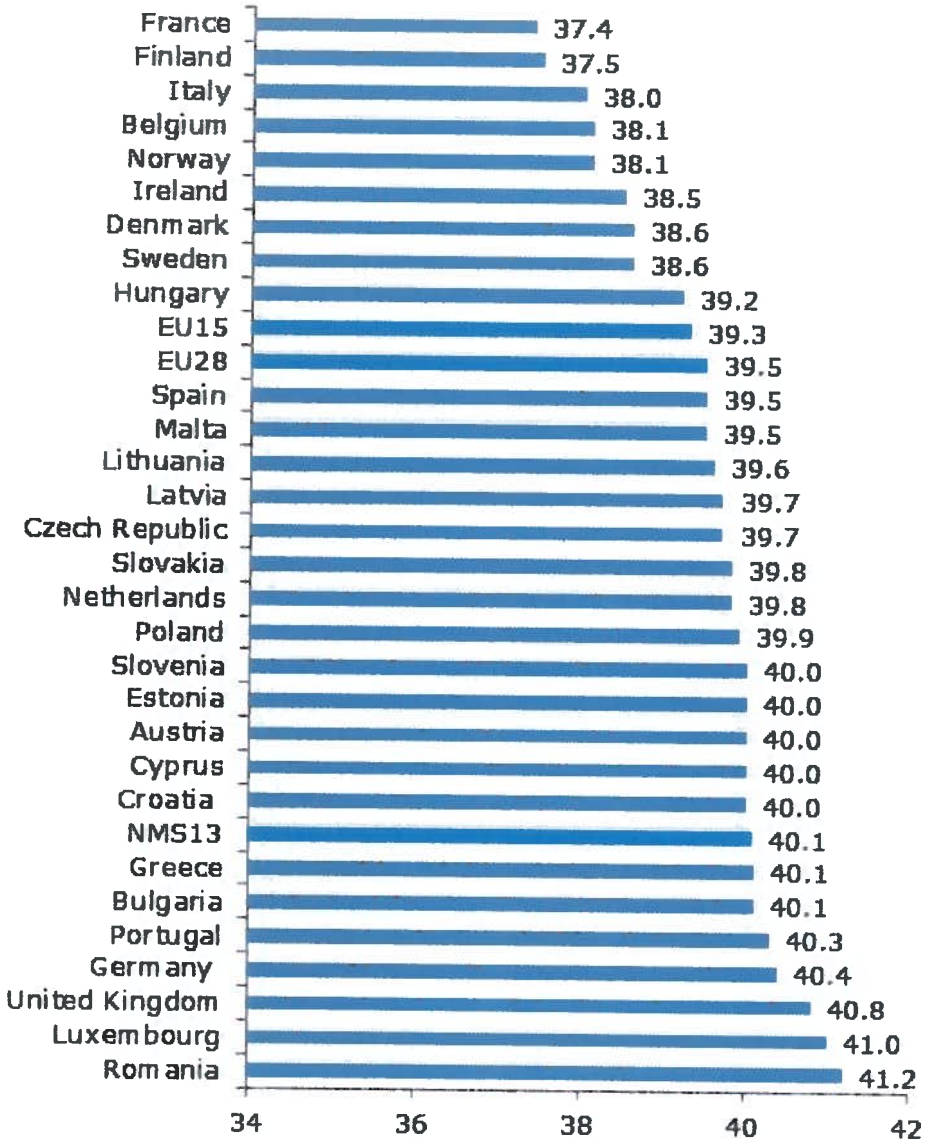
**Relatório da Comissão sobre o funcionamento das disposições da Diretiva 2003/88/CE aplicáveis aos trabalhadores "offshore" [COM(2006) 853 final – Não publicado no Jornal Oficial].**

- **Enquadramento internacional**

**Países europeus**

De acordo com os dados do estudo comparativo relativo a 2013[14], realizado pelo Eurofound, existem na Europa as seguintes médias relativas a **horas de trabalho semanal em ambos os setores público e privado:**

14 http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/developments-in-collectively-agreed-working-time-2013#hd2




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 o decorrido entre o início e o fim da prestação de trabalho, descontando as pausas (a exceção a esta regra ocorre no trabalho nas minas, em que nos dias de laboração na mina as pausas não são descontadas). As horas de "disponibilidade" e "prevenção" entram no cômputo do tempo de trabalho.
Nos termos do artigo 3.º da Lei, a jornada de trabalho não pode ter mais do que 8 horas. Este número só pode ser aumentado para 10 horas diárias, quando num período de seis meses ou de 24 semanas não se ultrapasse a média das oito horas diárias.
A lei regula também as circunstâncias em que os acordos coletivos de trabalho podem derrogar o limite máximo das 8 horas (por exemplo, nos casos dos regimes de "prevenção" e "disponibilidade").

**BÉLGICA**

A Bélgica não diferencia o horário de trabalho do setor público do do privado; o número de horas de trabalho por semana é comum a ambos os setores: 38 horas semanais.

Para o setor público, são válidas as disposições da *Loi du 14 décembre 2000 (aménagement du temps de travail dans le secteur public)*. De acordo com o n.º 1 do artigo 8.º da Lei, a duração do trabalho dos funcionários não pode exceder em média as 38 horas semanais, durante um período de referência de quatro meses.

Para o setor privado, 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.
A 4 de dezembro de 1998 foi promulgada a *Loi transposant certaines dispositions de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail*.

- **Tempo de trabalho** – tempo em que 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.
- **Semana de trabalho** – a duração de trabalho efetivo, inicialmente de 40 horas, foi fixada a 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 de 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).

**ESPANHA**

A Espanha diferencia, na prática, o número de horas semanais dos trabalhadores do setor público e privado. No que diz respeito ao setor público, o artigo 47.º da *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*[15], com a redação dada pelo *Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre*, estabelece que, a partir do dia 1 de janeiro de 2012, o período normal de trabalho semanal não pode ser em média inferior a 37 horas e 30 minutos.

Já no setor privado, a duração máxima da semana normal de trabalho é de 40 horas. Efetivamente, neste setor, a matéria relativa à duração e organização do tempo de trabalho é regulada pelo *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (LEJ), e pelo *Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre*, sobre *jornadas especiales de trabajo*.

- **Tempo de trabalho** – Tempo decorrido entre o início e o fim da prestação de trabalho. É calculado desde o princípio até ao termo da jornada diária do trabalhador, no seu posto de trabalho (n.º 5 do artigo 34.º da 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

[15] Nos termos do artigo 47.º a jornada geral e especial de trabalho dos funcionários públicos é estabelecida pela respetiva tutela. O artigo 51.º acrescenta que para além deste artigo e respetivo capítulo se aplica subsidiariamente a legislação laboral.

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).

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

Sobre esta matéria poderá ainda consultar-se o sítio do *Ministerio de Empleo y Seguridad Social* de Espanha.

**FRANÇA**

Em França, o setor privado e público possuem o mesmo número de horas de trabalho: 35 horas semanais.

Efetivamente, nos termos do artigo 1.º do *Décret n.º 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature*, a duração semanal do trabalho é fixada em 35 horas 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 se dedicar livremente aos seus assuntos pessoais (*Article L3121-1*).
- **Semana de trabalho** - A duração de trabalho efetivo dos funcionários é fixada em 35 horas semanais (*Article L3121-10*).
- **Horas máximas de trabalho diário** – não podem exceder as 10 horas, salvo exceções acordadas em determinadas situações previstas em decreto (*Article L2121-34*).

- **Períodos de pausa** – mínimo de 20 minutos a partir do momento em que a duração do trabalho diário atinja as 6 horas (*Article L3121-33*). O descanso semanal deve ter uma duração mínima de vinte e quatro horas consecutivas às quais se devem somar as horas consecutivas de descanso diário (*Article L3132-2*).
- **Descanso diário** – mínimo 11 horas consecutivas (*Article L3131-1*). Uma convenção ou um contrato de trabalho podem diminuir a duração mínima de descanso diário, em condições fixadas por decreto, por exemplo em atividades em que seja necessário assegurar a continuidade dos períodos de trabalho ou períodos fracionados de trabalho.

  Esse decreto também pode prever condições nas quais a duração do descanso mínimo diário não possa ser de 11 horas, por estarem previstas situações de trabalho urgente, no caso de um acidente ou de uma ameaça de acidente, ou durante um aumento excecional de trabalho (*Article L3131-2*).

**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 e 2008. 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 (DL 66/2003 [cf. artigo 1.º n.º 2, alínea *c*)]).
- **Períodos de pausa** – todo o período que não entre no horário de trabalho. Sempre que o horário de trabalho exceda o limite de seis horas, o trabalhador deve beneficiar de um intervalo para pausa, cujas modalidades e duração são estabelecidas pelos contratos coletivos de trabalho, destinado a recuperar as energias psicofísicas e a eventual assunção de alimentos inclusive com o objetivo de atenuar o trabalho monótono e repetitivo (artigo 1.º n.º 2, alínea *b*) e artigo 8.º).
- **Tempo máximo do horário de trabalho** – o contrato coletivo de trabalho estabelece a duração máxima semanal do horário de trabalho (não superior a 48 horas por cada período de sete dias de trabalho) (artigo 4.º).
- **Horário normal de trabalho** – O horário normal de trabalho é fixado em 40 horas semanais (artigo 3.º).

### REINO UNIDO[16]

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 41 horas em Londres e de 42 horas no restante território, incluindo uma hora de almoço por dia.

A Lei sobre o Horário de Trabalho (*Working Time Regulations*) transpôs para o direito britânico a Diretiva 93/104/CE. O seu âmbito pessoal de aplicação foi alargado em 2003, 2004 e 2009 para abranger os trabalhadores não móveis dos sectores dos transportes rodoviário, marítimo, fluvial e ferroviário, todos os trabalhadores do sector da aviação não abrangidos por legislação própria e ainda os médicos internos.
O artigo 4.º da Lei define um máximo de 48 horas de trabalho por cada sete dias. A média semanal de horas de trabalho é calculada tendo por referência o cômputo feito ao longo de 17 semanas. É assim possível trabalhar-se mais do que 48 horas numa semana, desde que esse valor de horas não prejudique a média calculada das 17 semanas.
A Lei confere ainda às partes a faculdade de concluírem cláusulas de "opting out", segundo as quais trabalhador e empregador acordam voluntariamente e por escrito trabalhar para além deste limite de 48 horas semanais. Este acordo não pode ser celebrado com todos os trabalhadores de uma determinada unidade e é cancelável a qualquer momento (com uma antecedência mínima de sete dias), cf. artigo 5.º.
O Governo disponibiliza uma síntese desta informação na página *Contracts of employment and working hours*.
O *Office for National Statistcs* disponibiliza ainda o seguinte estudo comparativo: *Estimating Differences in Public and Private Sector Pay*, 2012

## Organizações internacionais

### ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

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

- EuroZone job crisis: trends and policy responses, de 2012;
- The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper, de 2012;
- Working Time Around the World: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective, 2007.

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

## IV. Iniciativas Legislativas e Petições pendentes sobre a mesma matéria

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se estarem pendentes, na especialidade, as seguintes iniciativas conexas, que foram aprovadas na generalidade em 15/04/2015:

**Projeto de Lei n.º 814/XII/4.ª (BE)** - Igualdade na parentalidade para proteção das mulheres na maternidade e no emprego;

**Projeto de Lei n.º 816/XII/4.ª (PCP)** - Reforço dos direitos de maternidade e paternidade;

**Projeto de Lei n.º 866/XII/4.ª (PSD e CDS-PP)** – Altera a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas consagrando uma nova modalidade de horários de trabalho - a meia jornada;

**Projeto de Lei n.º 867/XII/4.ª (PSD e CDS-PP)** - Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Não se encontram pendentes quaisquer petições sobre matéria idêntica.

## V. Consultas obrigatórias e/ou facultativas

- **Consultas obrigatórias**

Trata-se de legislação do trabalho, pelo que há lugar à consulta obrigatória das associações sindicais [artigo 56.º, n.º 2, alínea a) da CRP] e patronais e à promoção da apreciação pública nos termos dos artigos 469.º e seguintes do Código do Trabalho, que decorreu pelo período de 23 de abril a 23 de maio de 2015.

A Senhora Presidente da Assembleia da República não solicitou a consulta dos órgãos de Governo próprio das Regiões Autónomas, a qual não se afigura obrigatória no caso vertente.

- **Consultas facultativas**

Caso a Comissão competente assim o entenda, e em sede de eventual apreciação na especialidade, poderá ser suscitada a audição ou solicitado o parecer escrito do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social.

## VI. Contributos de entidades que se pronunciaram

Durante a apreciação pública, foram remetidos 51 Contributos (designadamente da CGTP-IN, da Frente Comum, da FENPROF, de federações de sindicatos, de sindicatos, de comissões sindicais e de comissões de trabalhadores) os quais podem ser consultados neste link.

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

Em caso de aprovação da presente iniciativa e em face dos elementos disponíveis não é possível a determinação de tais encargos.