

Parecer

Projeto de Lei n.º 895/XII/4.ª (BE)

Autora: Deputada Catarina
Marcelino

35 horas para maior criação de emprego e reposição dos direitos na Função Pública



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

ÍNDICE

PARTE I – CONSIDERANDOS

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV – ANEXOS

PARTE I – CONSIDERANDOS

Nota Introdutória

O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE) tomou a iniciativa de apresentar à Assembleia da República o Projeto de Lei n.º 895/XII/4ª que propõe as *“35 horas para maior criação de emprego e reposição dos direitos na Função Pública”*.

O presente projeto de lei deu entrada em 5 de maio de 2015, tendo sido admitido e anunciado no dia 7 de maio de 2015, data em que baixou, para apreciação na generalidade, à Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública (5.ª), para efeitos de apreciação e emissão do competente Parecer, nos termos regimentais aplicáveis¹, tendo sido designada autora do parecer da Comissão a Senhora Deputada Catarina Marcelino (PS).

A presente iniciativa esteve em apreciação pública pelo prazo de 30 dias entre 15 de maio de 2015 e 15 de junho de 2015, tendo sido agendada para discussão para o plenário de 25 de junho.

Objeto, motivação e conteúdo de iniciativa

Com a presente iniciativa legislativa, e de acordo com a respetiva exposição de motivos, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda pretende reduzir o limite máximo do tempo de trabalho previsto no Código do Trabalho para as 35 horas semanais e para as 7 horas diárias, revogar as normas do Código do Trabalho que incidem sobre a adaptabilidade individual e grupal, período de referência, banco de horas, horário concentrado e exceções aos limites máximos do período normal de trabalho, e repor o horário de trabalho dos trabalhadores em funções públicas nas 35 horas semanais e nas 7 horas diárias.

¹ Conforme artigo 129º do RAR.



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

De acordo com o Bloco de Esquerda, o aumento do horário de trabalho e a consequente redução salarial constituem uma forma de ultrapassar a falta de funcionários do Estado, por um lado, promovendo a asfixia da economia, por outro. Declara ainda como objetivo do presente Projeto de Lei a promoção da criação de emprego sem perda de remuneração dos trabalhadores.

O Bloco de Esquerda fundamenta as propostas apresentadas nas conclusões do Relatório da Organização Internacional do Trabalho "*O mundo do trabalho 2014: desenvolvendo com trabalho*", defendendo que a redução do horário de trabalho tem um efeito líquido na criação de emprego, bem como nos dados do Eurostat, de acordo com os quais Portugal tem uma média de horas semanais de trabalho superior à da União Europeia.

Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais

O Bloco de Esquerda apresentou o presente projeto de lei nos termos da alínea b) do artigo 156.º e do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição, e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República.

Toma a forma de projeto de lei, nos termos do n.º 1 do artigo 119.º do Regimento, cumprindo 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.

Em caso de aprovação da presente iniciativa, cumpre apenas assinalar que em sede de especialidade e aquando da redação final importa ter em consideração o seguinte:

O artigo 2.º do projeto de lei refere entre os diplomas que alteraram o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, designadamente a Lei n.º 65/2014, de 25 de agosto. Porém, parece tratar-se de um lapso, pressupondo-se que se pretende fazer referência à Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto.

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 designada como lei formulário, prevê um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

Em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, *“Os atos normativos devem ter um título que traduza sinteticamente o seu objeto”*. Por outro lado, nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da referida lei: *“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”*.

A presente iniciativa pretende alterar a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro², que aprova a revisão do Código do Trabalho e a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho³, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e revogar a Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, que estabelece a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas e procede ainda à alteração da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, do Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, e da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro.

Verifica-se que em caso de aprovação, esta iniciativa constituirá a nona alteração⁴ à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a segunda alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a quinta alteração à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, a quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, e a quinta alteração à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, devendo fazer-se essa atualização no número de ordem na alteração do título, propondo-se a seguinte redação: *“Define as 35 horas de trabalho como limite máximo semanal dos períodos normais de trabalho para maior criação de emprego e reposição dos direitos na Função Pública, procedendo à nona alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de*

² 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.

³ Alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

⁴ 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.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

fevereiro, e à segunda alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e revoga a Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto”.

A iniciativa dispõe ainda que, em caso de aprovação, entrará em vigor 5 dias após a sua publicação, o que está conforme 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*”.

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. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias (artigo 17.º da Constituição).

Neste âmbito, 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 ao longo do tempo.

O atual Código do Trabalho⁵ estabelece no n.º 1 do seu artigo 203.º, 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

⁵Aprovado 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.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

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 1⁶.

A Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, 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.

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.

Para uma leitura mais detalhada, designadamente ao nível do enquadramento legal nacional e antecedentes parlamentares, do enquadramento doutrinário / bibliográfico, do enquadramento do tema no plano da União Europeia e no enquadramento internacional, recomenda-se a consulta da **Nota Técnica em anexo**.

Iniciativas legislativas e petições pendentes, consultas e contributos

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar (PLC), verificou-se que se encontram pendentes na especialidade, as seguintes iniciativas sobre matéria conexa:

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

⁶ 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.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

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

Não se encontram pendentes quaisquer petições sobre matéria idêntica.

No que concerne a consultas obrigatórias, tratando-se de legislação do trabalho, pelo lugar à consulta 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, a qual que decorreu entre 15 de maio de 2015 e 15 de junho 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 na iniciativa em apreço.

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

A autora do parecer reserva a sua posição para a discussão da iniciativa legislativa em sessão plenária.

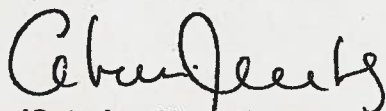
PARTE III – CONCLUSÕES

Tendo em consideração o anteriormente exposto, a Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública conclui:

1. O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE) tomou a iniciativa de apresentar à Assembleia da República o Projeto de Lei n.º 895/XII/4ª que *“35 horas para maior criação de emprego e reposição dos direitos na Função Pública”*;
2. Para efeitos de especialidade, em caso de aprovação, deve ser efetuada uma alteração no título, de modo a introduzir o número de ordem nas alterações legislativas apresentadas, propondo-se a seguinte redação: *“Define as 35 horas de trabalho como limite máximo semanal dos períodos normais de trabalho para maior criação de emprego e reposição dos direitos na Função Pública, procedendo à nona alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à segunda alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e revoga a Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto”*;
3. O presente Projeto de Lei cumpre todos os requisitos constitucionais, legais e regimentais necessários à sua tramitação;
4. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deverá ser remetido a Sua excelência a Presidente da Assembleia da República.

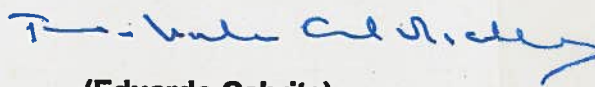
Palácio de S. Bento, 17 de junho de 2015

A Deputada Autora do Parecer



(Catarina Marcelino)

O Presidente da Comissão



(Eduardo Cabrita)



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

PARTE IV – ANEXOS

Nota Técnica – Projeto de Lei n.º 895/XII/4ª (BE).

Projeto de Lei n.º 895/XII/4.ª (BE)

35 horas para maior criação de emprego e reposição dos direitos na Função Pública

Data de admissão: 7 de maio de 2015.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública (5.ª)

Índice

I. ANÁLISE SUCINTA DOS FACTOS, SITUAÇÕES E REALIDADES RESPEITANTES À INICIATIVA

II. APRECIÇÃO DA CONFORMIDADE DOS REQUISITOS FORMAIS, CONSTITUCIONAIS E REGIMENTAIS E DO CUMPRIMENTO DA LEI FORMULÁRIO

III. ENQUADRAMENTO DOUTRINÁRIO

IV. INICIATIVAS LEGISLATIVAS E PETIÇÕES PENDENTES SOBRE A MESMA MATÉRIA

V. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

VI. APRECIÇÃO DAS CONSEQUÊNCIAS DA APROVAÇÃO E DOS PREVISÍVEIS ENCARGOS COM A SUA APLICAÇÃO

Elaborada por: Vasco Cipriano (DAC), Teresa Couto (DAPLEN), Luís Correia da Silva (BIB), Filomena Romano de Castro e Fernando Bento Ribeiro (DILP).

Data: 18 de maio de 2015.

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

O Projeto de Lei em apreço, apresentado pelo Bloco de Esquerda, deu entrada na Assembleia da República a 5 de maio de 2015, sendo admitido e anunciado em 7 de maio de 2015, data em que baixou à Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública (COFAP), para apreciação na generalidade. Em reunião ocorrida a 13 de maio, e de acordo com o estatuído no artigo 135.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), a iniciativa foi distribuída, tendo sido designada autora do parecer da Comissão a Senhora Deputada Catarina Marcelino (PS).

Nos termos das disposições constitucionais, legais e regimentais aplicáveis, a Comissão promoveu a apreciação pública do Projeto de Lei por um período de 30 dias, a decorrer entre 15 de maio e 14 de junho de 2015.

A presente iniciativa pretende reduzir o limite máximo do tempo de trabalho previsto no Código do Trabalho para as 35 horas semanais e para as 7 horas diárias, revogar as normas do Código do Trabalho que incidem sobre a adaptabilidade individual e grupal, período de referência, banco de horas, horário concentrado e exceções aos limites máximos do período normal de trabalho, e repor o horário de trabalho dos trabalhadores em funções públicas nas 35 horas semanais e nas 7 horas diárias.

O BE fundamenta estas propostas, essencialmente, no Relatório da Organização Internacional do Trabalho "O mundo do trabalho 2014: desenvolvendo com trabalho", defendendo que a redução do horário de trabalho tem um efeito líquido na criação de emprego. Sustenta, por outro lado, com base em dados do Eurostat, que Portugal tem uma média de horas semanais de trabalho superior à da União Europeia.

Considerando o aumento do horário de trabalho e a conseqüente redução salarial como uma forma de ultrapassar a falta de funcionários do Estado, por um lado, e como um dos motivos de asfixia da economia, por outro, o BE declara como objetivo do presente Projeto de Lei a promoção da criação de emprego sem perda de remuneração dos trabalhadores.

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 Bloco de Esquerda (BE), 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. De facto, a iniciativa legislativa é um poder dos Deputados, nos termos da alínea b) do artigo 156.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, como também dos grupos parlamentares, nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

A iniciativa assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente 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 RAR. Respeita, de igual modo, os limites à admissão da iniciativa impostos pelo n.º 1 do artigo 120.º do RAR, na medida em que não parece infringir a Constituição ou os princípios nela consignados, e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

A presente iniciativa deu entrada em 5 de maio do corrente ano, foi admitida em 7 de maio e baixou nesta mesma data à Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública (5.ª).

Em caso de aprovação da presente iniciativa, cumpre ainda assinalar o seguinte aspeto que importa ter em consideração, em sede de especialidade e aquando da redação final:

O artigo 2.º do projeto de lei refere entre os diplomas que alteraram o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, designadamente a Lei n.º 65/2014, de 25 de agosto. Porém, parece tratar-se de um lapso, pressupondo-se que se pretende fazer referência à Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, de ora em diante designada como lei formulário, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa. As disposições deste diploma deverão, por isso, ser tidas em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão, em particular aquando da redação final.

Em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º do diploma supra referido, *“Os atos normativos devem ter um título que traduza sinteticamente o seu objeto”*. Por outro lado, o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário estipula que *“os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”*.

A presente iniciativa pretende alterar o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e revogar a Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, que estabelece a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas e procede à quinta alteração à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, à quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, e à quinta alteração à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro.

Após consulta da base Dígesto (*Diário da República Eletrónico*), verificou-se que a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, foi alterada pelas Leis n.ºs 28/2015, de 14 de abril, 55/2014, de 25 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 69/2013, de 30 de agosto, 47/2012, de 29 de agosto, 23/2012, de 25 de junho, 53/2011, de 14 de outubro e 105/2009, de 14 de setembro, bem como que a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, foi alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

Assim, caso venha a ser aprovado, este projeto de lei procede à nona alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à segunda alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, devendo o respetivo título fazer referência à ordem das alterações introduzida. Refira-se ainda que, por razões de caráter informativo *“as vicissitudes que afetem globalmente um ato normativo, devem também ser identificadas no título, o que ocorre, por exemplo em revogações expressas*

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

*de todo um outro ato*⁷. A presente iniciativa promove a revogação da Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, termos em que se sugere a seguinte alteração ao título:

“Define as 35 horas de trabalho como limite máximo semanal dos períodos normais de trabalho para maior criação de emprego e reposição dos direitos na Função Pública, procedendo à nona alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à segunda alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e revoga a Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto”

Em conformidade com o previsto nas alínea a) e b) do n.º 3 do artigo 6.º, da lei formulário, deve ainda proceder-se à republicação integral dos diplomas que revistam forma de lei sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor - salvo se se tratar de Códigos – ou se somem alterações que abranjam mais de 20% do articulado do ato legislativo em vigor, atenta a sua versão originária ou a última versão republicada. Tendo em conta a reduzida dimensão das alterações propostas e estando em causa também um Código, a republicação não parece necessária, neste caso.

A iniciativa dispõe ainda que, em caso de aprovação, entrará em vigor 5 dias após a sua publicação, o que está conforme 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”*.

Na presente fase do processo legislativo a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

⁷ In “LEGÍSTICA-Perspectivas sobre a concepção e redacção de actos normativos”, de David Duarte e outros, pag.203.

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 setembro⁸ (Estabelece o regime jurídico da duração do trabalho), estava fixado, como limites máximos dos períodos normais de trabalho oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana.

Com o Acordo Económico e Social de 1990⁹, 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 janeiro¹⁰, 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

⁸ Revogado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho.

⁹ 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.

¹⁰ Teve origem na Proposta de Lei n.º 93/V.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

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 julho¹¹ 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 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 Trabalho¹² - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro¹³, 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

¹¹ Teve origem na Proposta de Lei 14/VII

¹² 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 (e 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.

¹³ Teve origem na Proposta de Lei n.º 216//X/3ª.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

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 trabalho¹⁴.

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).

¹⁴ Cfr. Diogo Vaz Marecos, Código de Trabalho Anotado, 2.ª edição, novembro 2012, Coimbra Editora.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

Segundo os dados divulgados pelo Eurostat¹⁵ respeitante ao ano de 2014, a média de horas semanais trabalhadas em Portugal (42,8) é superior a outros países europeus, como por exemplo Alemanha (41,5), Espanha (41,6), França (40,5), Itália (40,5), Luxemburgo (40,8), enquanto a média da União Europeia é de 41,5.

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 junho¹⁶, 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.*

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

¹⁵ Última atualização em 06.05.2015.

¹⁶ Retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014 e alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

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 | | |
| <u>Projeto de Lei n.º 8/XI</u> (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. |
| <u>Projeto de Lei n.º 117/XI</u> (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 | | |
| <u>Projeto de Lei n.º 172/XII</u> | 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. |
| <u>Proposta de Lei n.º 36/XII</u> (Governo) | Estabelece o aumento excepcional e temporário dos períodos normais de trabalho. | Iniciativa retirada em 19.01.2012 |
| <u>Projeto de Lei n.º 503/XII</u> (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. |
| <u>Projeto de Lei n.º 533/XII</u> (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. |
| <u>Proposta de Lei n.º 180/XII</u> Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores | Estabelece a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas na Região Autónoma dos Açores. | Baixou à Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública |
| <u>Proposta de Lei n.º 268/XII</u> Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira | Reduz o horário de trabalho para as 35 horas semanais | Iniciativa caducada em 09.04.2015 |
| <u>Projeto de Lei n.º 860/XII</u> (PCP) | Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores, procedendo à 6.ª | Baixou a Comissão de Segurança Social e Trabalho |

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

| | | |
|---|--|---|
| | 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 | |
| <u>Projeto de Lei n.º 866/XII</u> (PSD-CDS-PP) | Altera a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, consagrando uma nova modalidade de horário de trabalho - a meia jornada | Baixou a Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública |
| <u>Projeto de Resolução 1059/XII</u> (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 definida em convenções coletivas; limites legalmente estabelecidos 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: [revisão pela Lei Nº 23/2012, de 25 de junho] Coimbra: Coimbra Editora, 2012. ISBN 978-972-32-2088-9. p. 325-326. Cota: 12.06.9 – 313/2012.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

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 a mesma, 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, de 25 de junho, 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>](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".

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

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, veio revogar a Diretiva de 1993.

Esta Diretiva prevê, entre outras coisas, os *"períodos mínimos de descanso e outros aspetos da organização do tempo de trabalho"*. Assim, no artigo 3.º (Descanso diário), determina 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 limitado 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.^o¹⁷ (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;

(...).

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.

(...)

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.

(...)

4. As disposições adotadas ao abrigo do presente artigo:

¹⁷ Ver páginas 112 e seguintes do documento.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

- 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.º (duração máxima semanal de trabalho) e à faculdade de não aplicar o artigo 6.º 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.º 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.”



Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

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 a que 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.º 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;

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

•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.

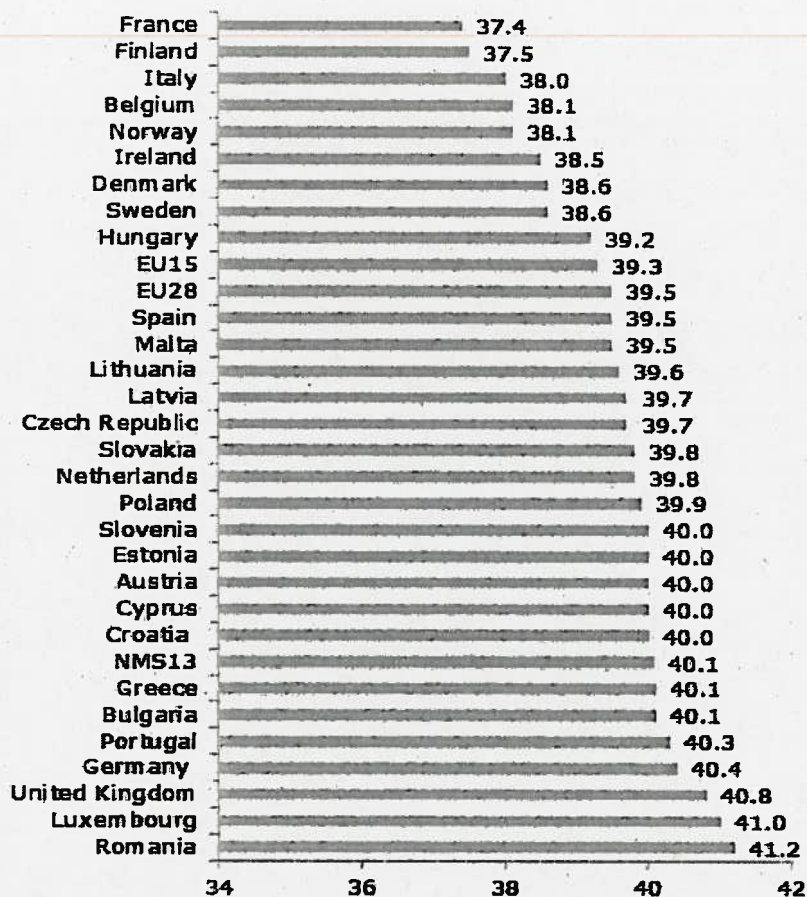
Relatório da Comissão, de 7 de Julho de 2006, sobre a aplicação das disposições da Diretiva 2003/88/CE (organização do tempo de trabalho dos trabalhadores afetados ao transporte de passageiros em serviços regulares de transporte urbano) [COM(2006) 371 final – Não publicado no Jornal Oficial].

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**

De acordo com os dados do estudo comparativo relativo a 2013¹⁸, realizado pelo Eurofound, existem na Europa as seguintes médias relativas a horas de trabalho semanal em ambos os setores público e privado.

¹⁸ <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.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

No setor privado, a Lei sobre o Horário de Trabalho (*Arbeitszeitgesetz* ou, na versão inglesa (*Hours of work Act*) transpõe para o direito alemão a Diretiva 93/104/CE. A Lei fixa as regras gerais, que são depois aplicadas aos casos concretos através de acordos coletivos de trabalho. Considera-se como tempo de trabalho o decorrido entre o início e o fim da prestação de trabalho, descontando as pausas (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.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

- **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 colectivos 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 de ultrapassar os limites normais da duração mas também de 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

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 Público¹⁹, 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.

Quanto ao 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

¹⁹ 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.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

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).

- **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°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 [sobre a organização e redução do tempo de trabalho no serviço público do Estado e na magistratura], a duração semanal do trabalho é fixada em 35 horas no serviços e

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

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 [Código do Trabalho].

- **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 (Artigo L3121-1).
- **Semana de trabalho** - A duração de trabalho efetivo dos funcionários é fixada em 35 horas semanais (Artigo L3121-10).
- **Horas máximas de trabalho diário** – não podem exceder as 10 horas, salvo exceções acordadas em determinadas situações previstas em decreto (Artigo L2121-34).
- **Períodos de pausa** – mínimo de 20 minutos a partir do momento em que a duração do trabalho diário atinja as 6 horas (Artigo 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 (Artigo L3132-2).
- **Descanso diário** – mínimo 11 horas consecutivas (Artigo 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 excepcional de trabalho (Artigo 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

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

horas por dia, e o artigo 2107.º do Código Civil,²⁰ por sua vez, remete para a lei especial e a contratação coletiva a determinação temporal da jornada laboral e do horário semanal²¹.

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 funcionar 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 UNIDO²²

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

²⁰ "La durata giornaliera e settimanale della prestazione di lavoro non può superare i limiti stabiliti dalle leggi speciali (o dalle norme corporative)".

²¹ A lei apenas define a duração máxima da prestação laboral, portanto, as partes poderão estipular um horário de trabalho diferente por causa das diferentes necessidades do empregador, que não pode exceder os limites impostos por lei.

²² O âmbito territorial de aplicação circunscreve-se à Grã-Bretanha, excluindo assim a Irlanda do Norte.

Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública

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 Statistics* 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:

- Resumen ejecutivo del Informe sobre el trabajo en el mundo 2014;
- World of Work 2014: Developing with jobs;
- 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.

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se a existência da seguinte iniciativa, que se encontra em apreciação pública até 23-05-2015:

Projeto de Lei 860/XII/4 (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.

Encontra-se ainda pendente, sobre matéria conexa, o Projeto de Lei n.º 866/XII/4 (PSD, CDS-PP) - Altera a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, consagrando uma nova modalidade de horário de trabalho - a meia jornada.

Não se encontram pendentes, na presente data, quaisquer petições sobre matéria idêntica.

Poderá ser relevante referir, no entanto, a Petição n.º 296/XII/3.ª do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional e Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa e outros - *Contra o empobrecimento, pelos direitos, não às 40 horas*, que baixou também à 5.ª Comissão mas que se encontra já concluída.

V. Consultas e contributos

Consultas obrigatórias

Todos os pareceres e contributos remetidos à Assembleia da República, nomeadamente em sede de apreciação pública do Projeto de Lei, serão publicados na respetiva página internet.

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

Em face da informação disponível não é possível quantificar eventuais encargos resultantes da aprovação da presente iniciativa.