

PARECER CONJUNTO

[Projeto de Lei n.º 17/XIV/1.ª \(PCP\)](#) - Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos

[Projeto de Lei n.º 44/XIV/1.ª \(PCP\)](#) - Repõe os valores de pagamento do trabalho suplementar, para todos os trabalhadores (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho e da 11.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

[Projeto de Lei n.º 49/XIV/1.ª \(BE\)](#) - Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório, aprofundando a recuperação de rendimentos e contribuindo para a criação de emprego, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

[Projeto de Lei n.º 75/XIV/1.ª \(BE\)](#) - Alterações ao regime jurídico-laboral e alargamento da proteção social dos trabalhadores por turnos e noturnos (16.ª alteração ao Código do Trabalho)

[Projeto de Lei n.º 246/XIV/1.ª \(PAN\)](#) - Altera o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, reforçando os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos.

[Projeto de Lei n.º 252/XIV/1.ª \(PEV\)](#) - Garante o reforço dos direitos aos trabalhadores por turnos e noturno (Alteração ao Código de Trabalho e á Lei de Trabalho em Funções Públicas).

Autor:
Nuno Sá (PS)



Comissão de Trabalho e Segurança Social

ÍNDICE

PARTE I - CONSIDERANDOS

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

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV- ANEXOS

Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE I – CONSIDERANDOS

1 – Introdução

Os Projetos de Lei n.ºs 17 e 44/XIV/1.ª são subscritos pelos dez Deputados do Grupo Parlamentar do PCP, os Projetos de Lei n.ºs 49 e 75/XIV/1.ª são subscritos pelos dezanove Deputados do Grupo Parlamentar do BE, o Projeto de Lei n.º 246/XIV/1.ª é subscritos pelos então quatro Deputados do Grupo Parlamentar do PAN e o Projeto de Lei n.º 252/XIV/1.ª é subscritos pelos dois Deputados do Grupo Parlamentar do PEV ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#), no artigo 118.º e no n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República \(RAR\)](#), que consagram o poder de iniciativa da lei.

Trata-se de um poder dos Deputados, nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do RAR, e dos grupos parlamentares, nos termos da alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f*) do artigo 8.º do RAR.

O Projeto de Lei n.º 17/XIV/1.ª (PCP) deu entrada a 28 de outubro de 2019 e foi admitido e anunciado a 6 de novembro, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª).

Os Projetos de Lei n.ºs 44/XIV/1.ª (PCP) e 49/XIV/1.ª (BE) deram entrada a 7 de novembro de 2019 e foram admitidos e anunciados no dia 13 de novembro, data em que baixaram, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª).

O Projeto de Lei n.º 75/XIV/1.ª (BE) deu entrada a 14 de novembro de 2019 e foi admitido e anunciado a 20 de novembro, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª).

Os Projetos de Lei n.ºs 246/XIV/1.ª (PAN) e 252/XIV/1.ª (PEV) deram entrada a 6 e 7 de março respetivamente, e foram admitidos e anunciados no dia 11 de março de 2020, data em que baixaram, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª).

Por dizerem respeito a matéria laboral, as presentes iniciativas foram submetidas a apreciação pública, nos termos e para os efeitos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, tendo já terminado os respetivos períodos de apreciação pública.

A discussão das iniciativas na generalidade encontra-se agendada para a reunião plenária do dia 8 de outubro, à exceção do Projetos de Lei n.ºs 44/XIV/1.ª (PCP) e 49/XIV/1.ª (BE), cuja discussão ainda não se encontra agendada

Comissão de Trabalho e Segurança Social

2 – Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas

As iniciativas em apreço promovem alterações ao Código de Trabalho e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e podem ser divididas em dois grupos, as que alteram as regras do regime de trabalho noturno e por turnos e as que repõem o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório.

Os Projeto de Lei n.ºs 17/XIV/1.ª (PCP), 75/XIV/1.ª (BE), 246/XIV/1.ª (PAN) e 252/XIV/1.ª (PEV) promovem alterações ao regime de trabalho noturno e por turnos.

Os proponentes alegam que, em consequência de transformações na economia, se tem vindo a assistir ao surgimento de novas formas de organização do trabalho, em muitos casos marcadas pela desregulação dos horários de trabalho, com um crescimento claro da realidade do trabalho por turnos e noturno. E que esta transformação tem sido estudada em investigações académicas, que demonstram que o horário de trabalho por turnos, especialmente quando envolve a realização de trabalho noturno em períodos muito valorizados familiar e socialmente, pode representar para os trabalhadores dificuldades acrescidas do ponto de vista biológico, psicológico, familiar e social. Pelo que as iniciativas em apreço pretendem estabelecer regras e direitos que permitam conferir dignidade ao trabalho desenvolvido pelos trabalhadores por turnos, combatendo a sua utilização indevida e conferindo proteção acrescida em virtude do reconhecimento da penosidade do trabalho desenvolvido.

Deste modo, todas as propostas pretendem limitar o trabalho noturno e por turnos às situações em que sejam técnica e socialmente justificadas, e que se garantam as condições de segurança e saúde no trabalho.

Entre várias medidas propostas destacam-se: verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, alargar o acesso a exames médicos e a cuidados de saúde por parte dos trabalhadores por turnos e trabalhadores noturnos, garantir que determinados grupos de trabalhadores são dispensados desta forma de organização do trabalho, definir regras sobre a organização por turnos e um período mínimo de 24 horas de descanso na mudança de horário de turno, definir que o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte é trabalho noturno, e definir direitos específicos para os trabalhadores em regime de turnos ou noturnos em termos de férias e de acesso a reforma.

Já os Projetos de Lei n.ºs 44/XIV/1.ª (PCP) e 49/XIV/1.ª (BE) têm o intuito de repor o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório.

Os propoentes alegam que as alterações ao Código do Trabalho, promovidas em 2012 pelo Governo PSD/CDS-PP, promoveram uma desvalorização do fator trabalho, pelo que propõem acabar com o corte de 50% no pagamento do trabalho suplementar, do trabalho em dia feriado ou em dia de descanso semanal que foi aplicado a todos os trabalhadores até 2015, e que

Comissão de Trabalho e Segurança Social

continua a ser aplicado aos trabalhadores não abrangidos pela contratação coletiva. As iniciativas pretendem a reposição do pagamento do trabalho extraordinário com um acréscimo de 50% na primeira hora e de 75% nas horas seguintes; quanto ao trabalho em dia feriado, repõem o direito a descanso compensatório correspondente a igual período das horas trabalhadas ou a um acréscimo de 100% no salário. A iniciativa do GP do PCP promove também alteração idêntica à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

3 – Enquadramento Legal

Em relação ao Enquadramento Legal, Internacional e Doutrinário, o mesmo encontra-se disponível na Nota Técnica Conjunta dos Projetos de Lei em apreço, elaborada pelos serviços da Assembleia da República e disponível na Parte IV – Anexos deste parecer.

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

As iniciativas em apreço assumem a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontram-se redigidas sob a forma de artigos, têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e são precedidas de uma breve exposição de motivos, cumprindo, assim, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR. Respeitam, 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 se afigura infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Sendo as iniciativas sobre matéria de trabalho, os projetos de lei em referência foram colocados em apreciação pública, nos termos do artigo 134.º do RAR e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, para os efeitos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição. Nesse sentido, foram publicados em Separatas do Diário da Assembleia da República, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR.

A *lei formulário*¹ estabelece 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 em sede de redação final.

¹ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#).

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º do diploma *suprarreferido*, «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».

Porém, a Lei Formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente.

Assim, dando seguimento e acolhendo o recomendado na Nota Técnica elaborada pelos serviços da Assembleia da República, em razão da segurança jurídica, é recomendável não colocar o elenco de diplomas que procederam a alterações, nem o número de ordem de alteração, quando a mesma incida sobre Códigos, «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante.

Neste caso, a contribuir para a falta de segurança jurídica acresce o facto de haver várias iniciativas pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social que, em caso de aprovação, também alteram o Código do Trabalho.

Pelo que acolhemos a sugestão da Nota Técnica e recomendamos que em sede de especialidade possa ser consensualizada uma única redação, no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara, sugerindo-se e o seguinte título:

“Repõe o valor da remuneração do trabalho suplementar e do descanso compensatório, e revê o regime de trabalho por turnos e noturno, alterando 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”

Relativamente à entrada em vigor, os projetos de lei preveem que as iniciativas entrem em vigor de forma diferenciada, pelo que em sede de especialidade deveria ser clarificada a data de entrada em vigor, em cumprimento do n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual: «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», bem como indicar as disposições que devido a norma travão apenas entrem em vigor com o Orçamento do Estado seguinte ao da sua publicação.

Caso venham a ser aprovadas, devem ser publicadas sob a forma de lei na 1.ª série do Diário da República, conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da *lei formulário*.



Comissão de Trabalho e Segurança Social

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

5 – Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que, apesar de se encontrarem pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social várias iniciativas que promovem a alteração ao Código do Trabalho, apenas uma versa sobre a mesma matéria plasmada nos projetos de lei em apreço – o [Projeto de Lei n.º 542/XIV/2.ª](#) (Ninsc Cristina Rodrigues) – «Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos (Altera o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)», cuja apreciação na generalidade se encontra igualmente agendada, por arrastamento, para a reunião plenária de quinta-feira, 8 de outubro .

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

O deputado autor do parecer reserva a sua posição para a discussão das iniciativas legislativas em sessão plenária.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

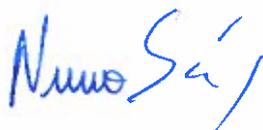
PARTE III – CONCLUSÕES

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

1. As presentes iniciativas legislativas cumprem todos os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.
2. Sendo as iniciativas legislativas aprovadas na generalidade, em sede de discussão e votação na especialidade ou na fixação da redação final, o título passe a conter uma única redação, no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara do ponto de vista formal.
3. Atendendo ao contexto atual de necessidade de adequação da existência de um Diário da República Eletrónico (acessível, universal e gratuito) com o previsto e regulado pela Lei Formulário, é recomendável não colocar o elenco de diplomas que procederam a alterações, nem o número de ordem de alteração, quando a mesma incida sobre «Códigos», «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante.
4. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deverá ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

Palácio de São Bento, 7 de outubro de 2020

O Deputado Relator



(Nuno Sá)

O Presidente da Comissão



(Pedro Roque)



Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE IV- ANEXOS

- *Nota Técnica Conjunta das Iniciativas em apreço*

[Projeto de Lei n.º 17/XIV/1.ª \(PCP\)](#) - Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos

Data de admissão: 6 de novembro de 2019

[Projeto de Lei n.º 44/XIV/1.ª \(PCP\)](#) - Repõe os valores de pagamento do trabalho suplementar, para todos os trabalhadores (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho e da 11.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

[Projeto de Lei n.º 49/XIV/1.ª \(BE\)](#) - Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório, aprofundando a recuperação de rendimentos e contribuindo para a criação de emprego, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Data de admissão: 12 de novembro de 2019

[Projeto de Lei n.º 75/XIV/1.ª \(BE\)](#) - Alterações ao regime jurídico-laboral e alargamento da proteção social dos trabalhadores por turnos e noturnos (16.ª alteração ao Código do Trabalho)

Data de admissão: 19 de novembro de 2019

[Projeto de Lei n.º 246/XIV/1.ª \(PAN\)](#) - Altera o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, reforçando os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos.

[Projeto de Lei n.º 252/XIV/1.ª \(PEV\)](#) - Garante o reforço dos direitos aos trabalhadores por turnos e noturno (Alteração ao Código de Trabalho e á Lei de Trabalho em Funções Públicas).

Data de admissão: 11 de março de 2020

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Índice

- [I. Análise da iniciativa](#)**
- [II. Enquadramento parlamentar](#)**
- [III. Apreciação dos requisitos formais](#)**
- [IV. Análise de direito comparado](#)**
- [V. Consultas e contributos](#)**
- [VI. Avaliação prévia de impacto](#)**
- [VII. Enquadramento bibliográfico](#)**

Elaborado por José Filipe Sousa (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Maria João Godinho (DILP), João Oliveira (BIB), Catarina R. Lopes e Pedro Pacheco (DAC)

Data: 6 de outubro de 2020

I. Análise das iniciativas

- **As iniciativas**

1) Depois de começar por destacar a atualidade de matérias como a fixação e o cumprimento do horário de trabalho, o respeito pelos tempos de descanso, seu pagamento e compensação e a articulação entre a vida familiar, pessoal e profissional, os autores do Projeto de Lei n.º 17/XIV/1.^a aludem ao percurso histórico-legislativo destas matérias, a partir da reivindicação universal da Associação Internacional dos Trabalhadores, em 1866, dos três 8x8x8 – oito horas de trabalho diário, oito para lazer, convívio familiar e cultura, oito para dormir e descansar. Deste modo, invocando investigações científicas e classificando o trabalho diurno como o adequado ao ser humano, por oposição ao realizado no período noturno, consideram justificar-se a clarificação do conceito de trabalho noturno, bem como a impraticabilidade da adaptabilidade dos horários de trabalho; quanto ao trabalho por turnos, advogam o estabelecimento da redução semanal do horário de trabalho, e ainda outras regras quanto ao descanso rotativo e aos ciclos de trabalho, bem como a contabilização do subsídio de turno para efeitos do cálculo de compensação por despedimento. Destarte, apelam ainda ao reforço das normas que regulam a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Desta forma, agrupam as alterações preconizadas nas seguintes categorias: limitação do trabalho noturno e por turnos às situações devidamente justificadas; clarificação do conceito de trabalho e por turnos; restrição do recurso ao sistema de turnos 3x8, com a necessária redução semanal do horário de trabalho; estabelecimento de periodicidade no gozo dos dias de descanso rotativos; imposição de exames médicos com periodicidade mínima de 6 meses; fixação do valor mínimo de subsídio de turno; reconhecimento do direito a uma antecipação da idade de reforma para o regime de trabalho por turnos e de uma bonificação no cálculo da pensão de reforma em ambos os regimes; estabelecimento ao aumento da taxa social única a pagar pelas entidades patronais que recorram a estas modalidades de trabalho; reconhecimento do direito a

sair do regime de turnos para o horário diurno após 20 anos num destes regimes ou 55 anos de idade, sem prejuízo para o trabalhador.

A presente iniciativa sistematiza-se em seis artigos, definindo os artigos 1.º e 2.º o objeto e o âmbito de aplicação, os artigos 3.º a 5.º as transformações a introduzir na ordem jurídica e o artigo 6.º a sua entrada em vigor.

2) No que respeita ao âmbito da iniciativa, a exposição de motivos do Projeto de Lei n.º 44/XIV/1.^a faz referência à aplicação até 2015 do «corte de 50% no pagamento do trabalho suplementar, do trabalho em dia feriado ou em dia de descanso semanal». De então para cá, apenas as situações abrangidas pela contratação coletiva garantem o pagamento sem redução. Assim sendo, os proponentes consideram legítima a reposição dos montantes e regras de cálculo do pagamento do trabalho extraordinário, trabalho suplementar e em dia feriado, e ainda do direito ao descanso compensatório.

O projeto de lei subdivide-se assim em quatro artigos, correspondendo o primeiro ao objeto, o segundo e terceiro às alterações da legislação vigente e o quarto à entrada em vigor.

3) Os proponentes do Projeto de Lei n.º 49/XIV/1.^a começam por recordar as alterações introduzidas no regime do trabalho suplementar, Nessa linha, apresentam dados sobre o número de trabalhadores que operam nessa modalidade laboral e, bem assim, das horas de trabalho suplementar anuais e do número de novos postos de trabalho a que essas horas poderiam dar lugar, de acordo com os cálculos aduzidos, que no seu entender fundamentam a recuperação do modelo que vigorou até 2012.

Desta forma, realçando que as mudanças introduzidas pela [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#), não haviam contrariado essa tendência, esclarecem que esta iniciativa pretende repor o direito ao descanso compensatório por trabalho suplementar, remunerar com justiça o trabalho extraordinário e desincentivar o abuso das horas extras e do prolongamento de horários, expurgando o Código de Trabalho das medidas impostas durante o período da intervenção da troika e do governo das direitas relativas a estas matérias».

Para o efeito, estruturam o projeto de lei igualmente em três artigos: artigo 1.º - objeto; artigo 2.º - alterações gizadas para o Código do Trabalho; artigo 3.º - entrada em vigor.

4) Logo de início, o Projeto de Lei n.º 75/XIV/1.^a recorda um conjunto de áreas albergadas pelo regime de trabalho noturno e por turnos, lembrando ainda a sua evolução mais recente, a nível nacional e internacional, e também uma breve caracterização. Posto isto, após invocarem investigações de nível académico e estudos científicos a este propósito, lamentam que, apesar de a negociação e a contratação coletiva serem um espaço privilegiado para regular estas matérias, as sucessivas revisões do Código do Trabalho tenham reduzido, no seu entender, o alcance das convenções e individualizado as relações laborais, devendo a lei geral definir especificamente nestes assuntos patamares mínimos para todos os trabalhadores.

Assim sendo, recordando o trabalho infrutífero desenvolvido neste domínio na última Legislatura, propugnam dotar a lei de instrumentos que diminuam as consequências nefastas deste tipo de trabalho, abrindo ainda espaço à negociação e à contratação coletiva, nos seguintes termos: clarificando os conceitos relacionadas com estas modalidades de trabalho; definindo regras sobre a organização por turnos mais vantajosas para os trabalhadores; valorizando a sua participação, e das correspondentes estruturas representativas, na definição dos turnos; alargando os períodos e os fins-de-semana de descanso, contribuindo para a melhoria da vida familiar; fixando um máximo de 35 horas semanais de atividade nestes regimes de trabalho; melhorando o acesso a exames médicos e a cuidados de saúde para estes trabalhadores; acrescentando um dia de férias por cada dois anos de trabalho nestes regimes e fixar os respetivos acréscimos retributivos; conferindo o direito à antecipação da idade legal de reforma sem penalizações; por último, imputando às entidades patronais que recorram a estes regimes de trabalho os custos decorrentes do regime especial consagrado por este diploma.

A iniciativa *sub judice* concretiza-se em seis artigos, sendo os artigos 1.º e 2.º dedicados ao objeto e ao âmbito de aplicação, os artigos 3.º e 4.º às modificações ao Código do

Trabalho que se pretende promover, o artigo 5.º às particulares condições de financiamento e o artigo 6.º à entrada em vigor.

5) De acordo com a exposição de motivos do Projeto de Lei n.º 246/XIV/1.ª, estimam-se que cerca de 800 mil pessoas trabalhem por turnos em Portugal, aproveitando para se recordar os impactos provocados por este regime na saúde e na vida familiar e social destes trabalhadores. Nesse sentido, e alertando para a insuficiência do atual quadro legislativo, os proponentes reputam ser essencial assegurar o acréscimo da sua remuneração, e que este se cinge às situações devidamente justificadas e fundamentadas, bem como os tempos de descanso do trabalhador e o reforço do regime de segurança e saúde no trabalho. Em segundo lugar, advogam igualmente a clarificação do conceito de trabalho noturno, tal como a melhoria da sua remuneração. Por fim, defendem ainda para ambos as modalidades o incremento de um dia de férias por cada três anos; a antecipação da idade legal de reforma; a dispensa do seu exercício por trabalhadores menores e a dispensa da trabalhadora grávida de prestar trabalho por turnos, até três anos após o parto.

De igual modo, o projeto de lei em análise é composto por seis artigos. Assim, se o artigo 1.º se traduz no objeto e o artigo 2.º no âmbito de aplicação, os artigos 3.º a 5.º agregam as alterações propostas para o Código do Trabalho e para a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, enquanto o artigo 6.º dispõe sobre a sua entrada em vigor.

6) No que concerne à iniciativa vertente, os proponentes do Projeto de Lei n.º 252/XIV/1.ª assinalam um aumento de 31% do número de trabalhadores por turnos, entre 2011 e 2019, concentrando naquela altura 835 mil trabalhadores. Isto posto, fazem referência aos setores em que predominam estes regimes de organização do trabalho, mencionando ainda os artigos e estudos científicos que demonstram o seu potencial nocivo para os trabalhadores, que descrevem de forma abreviada, ao nível sanitário, familiar e social e económico.

Desta feita, criticando a generalização do trabalho noturno e por turnos, que foi concebido como uma exceção, o projeto de lei estipula uma série de objetivos por si

almejados, entre os quais: clarificar a noção de trabalho noturno, cujo exercício faz depender de acordo escrito prévio do trabalhador, e garantindo o fornecimento de informações essenciais sobre as consequências deste modo de organização do tempo de trabalho, impedindo que as empresas a contratem sem a devida fundamentação; a este respeito, impor exame médico prévio e uma vigilância médica especial para estes trabalhadores, assegurando as condições de saúde e segurança e luminosidade sempre que possível com luz natural; acautelar os limites do período normal de trabalho diário, não lhes aplicando nenhum regime de adaptabilidade; reforçar o seu número de dias de férias e facilitando o seu acesso à antecipação da idade de reforma; assegurar que os trabalhadores com 55 anos de idade ou 25 anos de atividade em qualquer um destes regimes não são obrigados a permanecer nos mesmos, mantendo todavia o subsídio de turno; dispensar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante do trabalho por turnos; garantir os montantes do subsídio de turno e que este integra para todos efeitos a retribuição dos trabalhadores.

A iniciativa aqui em apreciação organiza-se em cinco artigos, refletindo o artigo 1.º o objeto, o artigo 2.º o âmbito de aplicação, os artigos 3.º e 4.º as alterações e aditamentos projetados para o Código do Trabalho e o artigo 5.º a norma de entrada em vigor.

- **Enquadramento jurídico nacional**

A Constituição da República Portuguesa, no seu [artigo 59.º](#), enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade e, bem assim, o direito ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas (alíneas *a*) e *d*) do n.º 1). Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da Constituição).

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

O Tribunal Constitucional ([Acórdão n.º 368/97](#) e [Acórdão n.º 635/99](#)), quando confrontado com alguns direitos, em particular os consagrados na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 59.º, considerou que se trata de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, diretamente aplicáveis e vinculativos, quer para entidades públicas, quer para entidades privadas.

A legislação laboral deve atender ao enquadramento constitucional e internacional vigente, nomeadamente aos princípios constitucionais e à legislação da União Europeia. Neste âmbito, o Conselho da União Europeia adotou a [Diretiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de novembro de 1993](#), relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, que fixa as prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho aplicáveis aos períodos de descanso diário, pausas, descanso semanal, tempo máximo de trabalho semanal, férias anuais e a certos aspetos do trabalho noturno, do trabalho por turnos e do ritmo de trabalho.

Posteriormente, esta Diretiva foi revogada pela [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 - períodos de descanso diário, pausas, descanso semanal, tempo máximo de trabalho semanal, trabalho noturno, trabalho por turnos, ritmo de trabalho e férias anuais - estabelecendo medidas adequadas à melhoria do ambiente de trabalho, a fim de preservar a saúde e a segurança dos trabalhadores. Esta Diretiva inclui no seu âmbito de aplicação todos os setores de atividade, privados e públicos, com exceção aos marítimos.

A presente Diretiva foi transposta para o ordenamento jurídico nacional através da [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), que aprovou o Código do Trabalho.

Setor privado

O atual [Código do Trabalho](#) - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), alterada pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro](#), [53/2011, de 14 de outubro](#), [23/2012, de 25 de junho](#), [47/2012, de 29 de agosto](#), [69/2013, de 30 de agosto](#), [27/2014,](#)

[de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro](#)¹ e [93/2019, de 4 de setembro](#), cuja [Secção II](#) do Capítulo II do Título II do Livro I regula a duração e organização do tempo de trabalho, que inclui, entre outros, o regime por turnos ([artigos 220.º a 222.º](#)), o regime noturno ([artigos 223.º a 225.º](#)), e o regime do trabalho suplementar ([artigos 226.º a 231.º](#)).

Nos termos do Código, entende-se por tempo de trabalho «qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos» previstos no n.º 2 do [artigo 197.º](#). Quanto ao período normal de trabalho, este corresponde ao tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana ([artigo 198.º](#)). Os limites máximos do período normal de trabalho encontram-se previstos no [artigo 203.º](#), estabelecendo o seu n.º 1 que «o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana».

O trabalho por turnos é uma modalidade de organização do trabalho, conforme está previsto no [artigo 220.º](#) do Código. Assim, «considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num período de dias ou semanas».

Os n.ºs 2 a 6 do [artigo 221.º](#) fixam um conjunto de regras a observar na organização do trabalho por turnos. Os trabalhadores por turnos gozam, ainda, de um especial regime de proteção em matéria de segurança e saúde ([artigo 222.º](#)).

«Embora a lei não imponha, as convenções coletivas costumam estabelecer especiais recompensas pelo trabalho por turnos (subsídio de turno). Esta prestação visa compensar o acréscimo de penosidade envolvido nesta modalidade de prestação do

¹ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 48/2019, de 3 de outubro](#).

trabalho, absorvendo, por vezes, outras compensações (p. ex. acréscimo por trabalho noturno)²».

Entende-se por trabalho noturno aquele que é prestado no período compreendido entre as 22 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, admitindo-se a definição em termos diferentes pelos instrumentos de regulamentação coletiva (n.º 2 do [artigo 223.º](#)) desde que respeitados certos parâmetros de duração e fixação no tempo. Assim, a fixação em IRCT³ deve sempre corresponder a atividade prestada num período com a duração mínima de sete horas e máxima de 11 horas compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas (n.º 1 do [artigo 223.º](#)).

Nos termos do n.º 1 do [artigo 60.º](#), a trabalhadora grávida, puérpera e lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte. De igual modo, o trabalhador com deficiência ou doença crónica é dispensado de prestar o seu trabalho entre as 20 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, quando a prestação de trabalho durante aquele período for suscetível de prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho (alínea *b*), n.º 1 do [artigo 87.º](#)). Já o menor com idade inferior a 16 anos é proibido de prestar trabalho durante este período, ou seja, entre as 20 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte (n.º 1 do [artigo 76.º](#)). Tratando-se de menor com idade igual ou superior a 16 anos, só pode prestar trabalho noturno nos termos dos n.ºs 2 e 3 do mesmo artigo.

Atendendo à sua maior penosidade, o trabalho noturno dá direito a um acréscimo de remuneração de 25% (n.º 1 do [artigo 266.º](#)). Os instrumentos de regulamentação coletiva podem determinar noutros termos esta compensação, jogando com uma redução equivalente do período normal de trabalho ou com aumento da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador (n.º 2 do [artigo 266.º](#)).

² Cfr. Bernardo da Gama Lobo Xavier, Manual de Direito do Trabalho, Letras e Conceitos Lda., 3.ª edição, pág. 553 a 554.

³ Constituem instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, a convenção coletiva (que pode ser um contrato coletivo, acordo coletivo, ou um acordo de empresa), o acordo de adesão, a decisão arbitral, a portaria de extensão, e a portaria de condições de trabalho.

Nos termos do n.º 3 do [artigo 266.º](#) não há lugar ao acréscimo retributivo, salvo se previsto em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT), se o trabalho for prestado predominantemente durante o período noturno em atividade que, por sua natureza ou por força da lei, devam funcionar durante esse período (por exemplo, farmácias) ou, ainda, quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

Dadas as incidências negativas do trabalho prestado em período noturno – de caráter fisiológico, psicológico e na vida familiar e social – a lei, tal como as normas internacionais, limita a sua prestação por jovens e consagra diversas medidas de proteção dos trabalhadores noturnos, tais como a necessária sujeição a exames médicos periódicos ([artigos 224.º e 225.º](#)).

Nos termos do Código do Trabalho, há certas categorias de trabalhadores que estão dispensados de prestar trabalho em horário de trabalho organizado, nomeadamente a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ([artigo 58.º](#)) e o menor ([artigo 74.º](#)), em regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

O Governo⁴ apresentou à Assembleia da República, em 9 de fevereiro de 2012, a [Proposta de Lei n.º 46/XII/1.ª \(GOV\)](#), no sentido de dar resposta às exigências em matéria de legislação laboral decorrentes dos compromissos assumidos no quadro do [Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica](#)⁵, tendo em vista o fomento da economia, o aumento da produtividade e da competitividade das empresas, a criação de emprego e o combate à segmentação do mercado de trabalho. Com efeito, na perspetiva do cumprimento daqueles compromissos num quadro de concretização do modelo de flexisegurança, da definição de políticas direcionadas ao crescimento, à competitividade e ao emprego, foi iniciado um processo de concertação social que culminou com a assinatura, em 18 de janeiro de 2012, do [Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego](#)⁶, entre o

⁴ Cfr. [XIX Governo Constitucional](#)

⁵ Assinado em 17 de maio de 2011.

⁶ Conselho Económico e Social – Comissão Permanente de Concertação Social, *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*, de 18 de janeiro de 2012.

Governo e os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

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

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

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

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

No âmbito das medidas acima elencadas, o Governo teve em linha de conta o previsto no [Memorando de Entendimento](#), cujo ponto 4.6 refere⁹ a «revisão da retribuição especial pela prestação de trabalho suplementar prevista no Código do Trabalho: (i) redução para o máximo de 50% (dos atuais 50% para a primeira hora de trabalho

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

⁸ Cfr. exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 46/XII/1.^a (GOV).

⁹ Vd. pág. 23.

suplementar, 75% para as horas seguintes e 100% para o trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou em feriado); (ii) eliminação do descanso compensatório correspondente a 25% do trabalho suplementar prestado. Estas normas podem ser alteradas, para mais ou para menos, por convenção coletiva de trabalho».

Também no [Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego](#) foi reconhecida a necessidade de «aproximar os valores devidos em caso de prestação de trabalho suplementar daqueles que são aplicados em países concorrentes, assegurando contudo a adequada compensação do trabalhador pelo esforço acrescido inerente a este tipo de prestação. Neste sentido, as partes subscritoras do Compromisso convencionaram:

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

Reduzir para metade a retribuição do trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento, sem prejuízo da manutenção da possibilidade de opção do empregador pelo descanso compensatório».

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

O trabalho suplementar, desde que verificada algumas das condições previstas nos n.ºs 1 e 2 do [artigo 227.º](#) (um acréscimo eventual e transitório de atividade que não justifique a contratação de um novo trabalhador, bem como situações de força maior ou situações em que o trabalho suplementar seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade), é de prestação obrigatória, salvo quando o trabalhador solicite a sua dispensa por motivo atendível (n.º 3 do artigo 227.º), estando certas categorias de trabalhadores proibidos de prestar trabalho suplementar (menores - [artigo 75.º](#)) ou dispensados do mesmo (trabalhadoras grávidas, trabalhadoras que amamentam, trabalhadores com filhos menores de um ano (n.ºs 1 e 2 do [artigo 59.º](#)), trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica (n.º 1 do [artigo 88.º](#)). O trabalho suplementar está sujeito a limites temporais fixados no disposto do [artigo 228.º](#).

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

No que diz respeito ao pagamento de trabalho suplementar, conforme está previsto no [artigo 268.º](#) do Código, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, reduziu-se para metade os acréscimos sobre o valor da retribuição horária devidos ao trabalhador que preste trabalho suplementar (pela primeira hora ou fração o acréscimo era de 50%, e agora é de 25%; por cada hora ou fração em dia útil acrescia 75%, e agora acresce 37,5%; e por cada hora ou fração em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em feriado, era devido um acréscimo de 100%, que agora foi reduzido para 50%). Já o n.º 3 do citado artigo foi alterado no sentido de alargar a possibilidade de a majoração retributiva, prevista no n.º 1, poder ser afastada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

O [artigo 269.º](#), sob a epígrafe *Prestações relativas a dia feriado*, foi também alterado no seu n.º 2, no sentido de reduzir para metade a duração do descanso compensatório e o acréscimo remuneratório devidos, em alternativa, pelo trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia (na redação anterior previa-se o direito a descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100%; na atual estabelece-se o direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50% da retribuição correspondente).

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

- I. A inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas do artigo 368.º, n.ºs 2 e 4, do Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição;

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

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

Setor público

Na concretização dos referidos direitos enunciados na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição, o Governo¹⁰ apresentou à Assembleia da República a [Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª \(GOV\)](#), dando origem à [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#), retificada pela [Declaração de Retificação n.º 37-A/2014](#), alterada pelas [Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto](#), pelo [Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro](#), e pelas [Leis n.ºs 79/2019, de 2 de setembro e 82/2019, de 2 de setembro](#) que aprovou em anexo a [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP](#) (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

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

Projetos de Lei n.º 17/XIV/1.ª (PCP), 44/XIV/1.ª (PCP), 49/XIV/1.ª (BE), 75/XIV/1.ª (BE), 246/XIV/1.ª (PAN) e 252/XIV/1.ª (PEV) Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

viabilizando a sua mais fácil apreensão e garantindo a justiça e equidade na sua aplicação».

A Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, que aprovou em anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, torna o Código do Trabalho como regime subsidiário, nomeadamente «o caso das regras sobre articulação de fontes, direitos de personalidade, igualdade, regime do trabalhador estudante e dos trabalhadores com deficiência e doença crónica, tempo de trabalho, tempos de não trabalho, entre outros. Em relação a estas matérias e apenas quando se justifique, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas limita-se a regular as eventuais especificidades ou a proceder às adaptações exigidas pela natureza pública das funções do trabalhador e pelo carácter público do empregador¹¹».

Com efeito, o regime de organização dos tempos de trabalho previsto no Código do Trabalho é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, com as necessárias adaptações, e sem prejuízo do disposto nos [artigos 115.º](#) (*Trabalho por turnos*), [116.º](#) (*Regimes de turnos*), [120.º](#) (*Limites da duração do trabalho suplementar*), [121.º](#) (*Registo*), [160.º](#) (*Trabalho noturno*), [161.º](#) (*Suplemento remuneratório de turno*), e [162.º](#) (*Trabalho suplementar*) do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

Deste modo, aplicam-se igualmente aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público as normas constantes do [artigo 226.º](#) (*Noção de trabalho suplementar*), do [artigo 227.º](#) (*Condições de prestação de trabalho suplementar*), do [artigo 229.º](#) (*Descanso compensatório de trabalho suplementar*), e do [artigo 230.º](#) (*Regimes especiais de trabalho suplementar*) do [Código do Trabalho](#).

O trabalho suplementar só pode ser prestado em situações pontuais, no rigoroso cumprimento das condições e limites plasmados nos artigos [120.º](#) e [162.º](#) da LTFP. Por outro lado, o [artigo 227.º](#) do Código do Trabalho estabelece que o trabalho suplementar só pode ser prestado para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho, ou

¹¹ Cfr. Exposição de Motivos da [Proposta de Lei n.º 184/XII/3.ª \(GOV\)](#), que deu origem à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

em caso de força maior quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o serviço.

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

- a) 25% da remuneração, na primeira hora ou fração desta;
- b) 37,5% da remuneração, nas horas ou frações subsequentes;
- c) O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50% da remuneração por cada hora de trabalho efetuado.

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

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

- a. 12,5 % da remuneração na primeira hora;
- b. 18,75 % da remuneração nas horas ou frações subsequentes;

- c. O trabalho extraordinário em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 25 % da remuneração por cada hora de trabalho efetuado.

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

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

II. Enquadramento parlamentar

- **Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)**

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), apurou-se que, para além das iniciativas em apreço, deu também entrada o [Projeto de Lei n.º 542/XIV/2.ª \(Ninsc Cristina Rodrigues\)](#) - «Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos (Altera o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)», cuja apreciação na generalidade se encontra igualmente agendada, por arrastamento, para a reunião plenária de quinta-feira, 8 de outubro. Não se vislumbrou a existência de nenhuma petição diretamente relacionada com este assunto.

- **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Sobre a temática do regime do trabalho noturno e por turnos, foram apresentados na XIII Legislatura o [Projeto de Lei n.º 496/XIII/2.ª \(BE\)](#) - «Alterações ao regime jurídico-laboral e alargamento da proteção social do trabalho por turnos e noturno» e o [Projeto de Lei n.º 508/XIII/2.ª \(PCP\)](#) - «Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de

trabalho noturno e por turnos», que tendo baixado sem votação à Comissão de Trabalho e Segurança Social, motivaram a constituição do [Grupo de Trabalho – Regime do Trabalho Noturno e por Turnos](#). Concluído um vasto rol de audições realizado por este Grupo de Trabalho, a votação indiciária das iniciativas foi efetuada em conjunto com as que se encontravam em apreciação no [Grupo de Trabalho – Leis Laborais](#), sendo a final rejeitadas na generalidade na reunião plenária de 19 de julho de 2019.

Já no âmbito da remuneração do trabalho suplementar e do descanso compensatório, foram sucessivamente apresentadas e rejeitadas na generalidade as seguintes iniciativas da XIII Legislatura:

- [Projeto de Lei n.º 553/XIII/2.ª \(BE\)](#) - «Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório, aprofundando a recuperação de rendimentos e contribuindo para a criação de emprego (15.ª alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)»;
- [Projeto de Lei n.º 687/XIII/3.ª \(PCP\)](#) - «Repõe os valores de pagamento do trabalho suplementar, para todos os trabalhadores, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho e da 7.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas»;
- [Projeto de Lei n.º 748/XIII/3.ª \(PAN\)](#) - «Altera a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho e a Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, repondo o valor do trabalho suplementar e descanso compensatório»;
- [Projeto de Lei n.º 903/XIII/3.ª \(BE\)](#) - «Reverte os cortes introduzidos pelo governo PSD/CDS nos dias de férias, no descanso compensatório, no acréscimo remuneratório devido por trabalho suplementar e consagra a terça-feira de carnaval como feriado obrigatório (14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)».

Apesar de ainda ter dado entrada no final da anterior Legislatura, a tramitação da [Petição n.º 655/XIII/4.ª](#) - «Pela antecipação da idade de reforma dos trabalhadores por turnos» pela CTSS apenas foi concluída na XIV Legislatura, com o consequente arquivamento.

III. **Apreciação dos requisitos formais**

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

Os Projetos de Lei n.º 17/XIV/1.ª e 44/XIV/1.ª são subscritos pelos dez Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), os Projetos de Lei n.º 49/XIV/1.ª e 75/XIV/1.ª são subscritos pelos 19 Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), o Projeto de Lei n.º 246/XIV/1.ª é subscrito pelos 3 Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Pessoas-Animais-Natureza (PAN) e o Projeto de Lei n.º 252/XIV/1.ª é apresentado pelos 2 Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Ecologista “Os Verdes” (PEV), ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) e no artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei.

Trata-se de um poder dos Deputados, nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do RAR, e dos grupos parlamentares, nos termos da alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f*) do artigo 8.º do RAR.

As iniciativas encontram-se redigidas sob a forma de artigos, são precedidas de uma breve exposição de motivos e têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, embora possam ser objeto de aperfeiçoamento em caso de aprovação, dando assim cumprimento aos requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR.

De igual modo encontram-se respeitados, nos quatro projetos de lei, os limites à admissão das iniciativas, previstos no n.º 1 do artigo 120.º do RAR, já que parecem não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e definem concretamente o

sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa. Refira-se apenas que, tal como já enunciado nas respetivas notas de admissibilidade, as iniciativas poderão envolver, no ano económico em curso, um aumento de despesas previstas no Orçamento do Estado. Embora a questão tenha sido salvaguardada pelos autores, ao fazer coincidir a entrada em vigor das disposições que poderão acarretar um aumento ou uma diminuição de receitas com o Orçamento do Estado subsequente à sua aprovação, poder-se-á, como mais à frente se explicitará, ponderar em alguns casos o uso de uma formulação diferente.

O Projeto de Lei n.º 17/XIV/1.ª (PCP) deu entrada a 28 de outubro de 2019. Foi admitido a 6 de novembro e anunciado em sessão plenária na mesma data.

O Projeto de Lei n.º 44/XIV/1.ª (PCP) deu entrada a 7 de novembro de 2019. Foi admitido e anunciado em sessão plenária a 13 de novembro.

O Projeto de Lei n.º 49/XIV/1.ª (BE) deu entrada a 7 de novembro de 2019. Foi admitido a 12 de novembro e anunciado na reunião plenária de 13 de novembro.

O Projeto de Lei n.º 75/XIV/1.ª (BE) deu entrada a 14 de novembro de 2019. Foi admitido a 19 de novembro e anunciado na reunião plenária de 20 de novembro.

O Projeto de Lei n.º 246/XIV/1.ª (PAN) deu entrada a 6 de março de 2020. Foi admitido e anunciado a 11 de março, data em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República.

O Projeto de Lei n.º 252/XIV/1.ª (PEV) deu entrada a 7 de março de 2020. Foi admitido e anunciado a 11 de março, data em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República.

Os seis projetos de lei baixaram na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a), por despacho de S. Exa. o Presidente da Assembleia da República, na data em que foram anunciados.

Por se tratar de legislação de trabalho, foram colocados em apreciação pública nos termos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º, da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º e do artigo 134.º do RAR, entre as seguintes datas:

- Os Projetos de Lei n.º 17/XIV/1.^a (PCP), 44/XIV/1.^a (PCP) e 49/XIV/1.^a (BE) - de 19.11.2019 a 19.12.2019 [[Separata N.º 1/XIV/1 2019.11.19](#)];
- O Projeto de Lei.º 75/XIV/1.^a (BE) de 23.11.2019 a 23.12.2019 [[Separata N.º 3/XIV/1 2019.11.23](#)];
- Os Projetos de Lei n.º 246/XIV/1.^a (PAN) e 252/XIV/1.^a (PEV) – de 22.04.2020 a 22.05.2020.

A discussão conjunta na generalidade dos Projetos de Lei n.º 17/XIV/1.^a (PCP), 75/XIV/1.^a (BE), 246/XIV/1.^a (PAN) e 252/XIV/1.^a (PEV) encontra-se agendada para a reunião plenária de quinta-feira, 8 de outubro de 2020. A discussão dos Projetos de Lei n.º 44/XIV/1.^a (PCP), e 49/XIV/1.^a (BE) ainda não se encontra agendada.

- **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](#), 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.

Os títulos das presentes iniciativas legislativas traduzem sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possam ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

Todas as iniciativas em análise indicam que procedem à alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Nem todas elencam no título ou no articulado os diplomas que lhe introduziram alterações, no sentido de dar cumprimento ao disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, que estabelece o dever de indicar, nos diplomas legais que alterem outros, o número de ordem da alteração introduzida e a identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores.

O Projeto de Lei n.º 44/XIV/1.ª (PCP) procede à alteração da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, indicando-o no título da iniciativa e no articulado.

De registar, igualmente, que o Projeto de Lei n.º 75/XIV/1.ª (BE) estende o seu âmbito de aplicação, nos termos do seu artigo 2.º, ao regime de trabalho por turnos e noturno previsto na Lei 35/2014, de 20 de junho, que altera a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sendo preferível, salvo melhor opinião, que se tivesse procedido à alteração deste diploma, ao invés da solução constante da iniciativa.

O Projeto de Lei n.º 246/XIV/1.ª (PAN) também procede à alteração da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, indicando-o no título da iniciativa e no articulado.

Verifica-se, por fim, que o Projeto de Lei n.º 252/XIV/1.ª (PEV), nos termos do n.º 2 do artigo 2.º, estende o seu âmbito de aplicação ao regime de trabalho por turnos e noturno previsto na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sendo preferível, salvo melhor opinião, que se tivesse procedido à alteração deste diploma, ao invés da solução constante da iniciativa.

Consultando a base de dados Digesto (*Diário da República Eletrónico*), constata-se que **o Código do Trabalho** sofreu, até à data, quinze alterações, a saber: [Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro](#), [Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro](#), [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), [Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto](#), [Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto](#), [Lei n.º 27/2014, de 8 de maio](#), [Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto](#), [Lei n.º 28/2015, de 14 de abril](#), [Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro](#), [Lei n.º 8/2016, de 1 de abril](#), [Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto](#), [Lei](#)

[n.º 73/2017, de 16 de agosto](#), [Lei n.º 14/2018, de 19 de março](#), [Lei n.º 90/2019](#) e [Lei n.º 93/2019](#), ambas de 4 de setembro, constituindo esta, de facto, e em caso de aprovação a sua décima sexta alteração¹².

Refira-se, todavia, que a Lei Formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente.

Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou «atos legislativos de estrutura semelhante»

Desta forma, e no respeito pelas regras de legística que têm sido seguidas nesta matéria, no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara e, sem prejuízo de dever ser tomado em consideração que se encontram várias iniciativas pendentes que procedem à alteração do Código do Trabalho e que seria preferível, por motivos de segurança jurídica, que viesse a ser aprovado um texto único de alteração àquele Código, e sugere-se que, caso seja aprovado, em especialidade, um texto único com todas estas normas, seja adotado o seguinte título:

«Repõe o valor da remuneração do trabalho suplementar e do descanso compensatório, e revê o regime de trabalho por turnos e noturno, alterando 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»

Caso venham a ser aprovados - ou aprovado, se em sede de especialidade se optar por um texto conjunto - em votação final global, devem ser publicados sob a forma de lei na

¹² Uma vez que há mais iniciativas pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social que, em caso de aprovação, também alteram o Código do Trabalho, o número de ordem de alteração pode vir a ser diferente, o que também justifica que se olvide essa menção.

1.ª série do Diário da República, conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da *lei formulário*.

Relativamente à entrada em vigor, verifica-se que a mesma está prevista para datas diferentes:

- O Projeto de Lei n.º 17/XIII/1.ª (PCP), nos termos do seu artigo 6.º, prevê que a iniciativa entra em vigor 5 dias após a sua publicação, mas difere a entrada em vigor das disposições que impliquem a redução da receita ou aumento da despesa do Estado para a entrada em vigor do Orçamento do Estado seguinte ao da sua publicação. Refira-se ser preferível neste caso indicar concretamente as disposições em causa em vez de fazer com que esta tarefa passe a caber ao intérprete da lei;
- O Projeto de Lei n.º 44/XIV/1.ª (PCP), nos termos do seu artigo 4.º, prevê que a iniciativa entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, mas difere a entrada em vigor do disposto no artigo 3.º da iniciativa para a entrada em vigor do Orçamento do Estado seguinte ao da sua publicação;
- O Projeto de Lei n.º 49/XIV/1 (BE), nos termos do seu artigo 3.º, prevê que a iniciativa entra em vigor 30 dias após a sua publicação;
- O Projeto de Lei n.º 75/XIV/1 (BE), nos termos do seu artigo 3.º, prevê que a iniciativa entra em vigor com o Orçamento do Estado seguinte ao da sua publicação;
- O Projeto de Lei n.º 246/XIV/1.ª (PAN), estabelece, no seu artigo 6.º, que a entrada em vigor da lei ocorre com o Orçamento do Estado subsequente ao da sua aprovação;
- O Projeto de Lei n.º 252/XIV/1.ª (PEV) determina, no seu artigo 5.º, que entrará em vigor no com o Orçamento do Estado posterior à sua publicação, exceto as normas que não impliquem redução da receita ou aumento da despesa do Estado, que entram em vigor 30 dias após a publicação da Lei.

Em sede de especialidade convém ter em conta, em caso de ser aprovado um texto único, esta discrepância de datas e o cumprimento do **no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual: “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, as iniciativas em apreço não nos parecem suscitar outras questões em face da lei formulário.

IV. Análise de direito comparado

- **Enquadramento no plano da União Europeia**

Com base no artigo 153.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), a União incentiva a melhoria do ambiente de trabalho através da harmonização das condições de trabalho com vista a proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores. No mesmo sentido, o n.º 2 do artigo 31.º da Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia estipula que «todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas». Para o efeito, são adotadas prescrições mínimas ao nível da UE, que não obstam a que os Estados-Membros que o desejem estabeleçam um nível de proteção mais elevado.

Neste sentido, a [Diretiva 93/104/CE](#), «relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho», definia as regras aplicáveis ao trabalho noturno e trabalho por turnos e foi revogada pela [Diretiva 2003/88/CE](#), que rege agora a mesma matéria.

A Diretiva em vigor estabelece as prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho e aplica-se aos períodos mínimos de descanso diários, semanal e anual, bem como aos períodos de pausa e à duração máxima do trabalho semanal e a certos aspetos do trabalho noturno, por turnos e ritmo de trabalho.

Define ainda conceitos como «período noturno», compreendendo o «período de pelo menos sete horas, tal como definido na legislação nacional e que inclua sempre o intervalo entre as 24 horas e as 5 horas», e «trabalhador noturno» que abrange «qualquer trabalhador que execute durante o período noturno pelo menos três horas do seu tempo de trabalho diário executadas normalmente ou qualquer trabalhador

suscetível de realizar durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual», definida segundo o critério do Estado-Membro em causa, ou pela legislação nacional ou por convenções coletivas.

A Diretiva define ainda o «trabalho por turnos» como «qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, e que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores executem o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas», e o «trabalhador por turnos» qualquer trabalhador cujo horário de trabalho se enquadre no âmbito do trabalho por turnos.

Sobre os períodos mínimos de descanso, o diploma fixa-o em 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas, 24 horas de descanso ininterrupto por sete dias de trabalho e limita a duração semanal do trabalho. Esta duração semanal deverá ser fixada pelos Estados-Membros, não devendo a duração média do trabalho em cada período de sete dias exceder as 48 horas, incluindo as horas extraordinárias. No que se refere ao trabalho noturno, este não pode ultrapassar as oito horas num período de 24 horas.

Sobre as férias anuais, dispõe a diretiva que cabe também aos Estados-Membros tomar as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas.

As previsões a efetuar pelos Estados-Membros relativamente aos períodos de referência encontram-se previstas no artigo 16.º.

Ainda neste sentido, prevêem-se regras relativas à segurança e proteção da saúde dos trabalhadores noturnos e trabalhadores por turnos, nomeadamente no que ao ritmo de trabalho diz respeito, mas também à avaliação das condições de saúde, referindo-se que «Os trabalhadores noturnos que sofram de problemas de saúde que sejam reconhecidos como estando relacionados com o facto de esses trabalhadores

executarem um trabalho nocturno, sejam transferidos, sempre que possível, para um trabalho diurno que estejam aptos a desempenhar».

A Diretiva apresenta também derrogações e exceções às normas apresentadas, particularmente no que respeita a trabalhadores móveis e atividade em *offshore* e trabalhadores a bordo de navios de pesca.

Mais refere que «Sem prejuízo do direito de os Estados-Membros criarem, face à evolução da situação, disposições legislativas, regulamentares e contratuais diferentes no domínio do tempo de trabalho, desde que sejam respeitados os requisitos mínimos previstos na presente directiva, a aplicação da presente directiva não pode constituir justificação válida para fazer regredir o nível geral de protecção dos trabalhadores».

Destaca-se também neste âmbito a [consulta pública](#) sobre a revisão da Diretiva em apreço, na qual se refere que «o Tribunal de Justiça considerou que as disposições da diretiva relativas ao tempo de trabalho máximo, às férias anuais pagas e aos períodos mínimos de descanso “constituem princípios do direito social comunitário que revestem especial importância e de que deve beneficiar cada trabalhador”»¹³, contendo ainda exemplificação de outros acórdãos sobre o tema.

A consulta visava a revisão da atual Diretiva, ainda não concluída.

Refira-se ainda a [Diretiva \(UE\) 2019/1152](#) «do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia», na qual se encontra, no âmbito do dever de informação do empregador ao trabalhador, a necessidade de dar a conhecer ao trabalhador «o período de férias remuneradas a que o trabalhador tem direito ou, caso não seja possível dispor dessa indicação no momento da prestação da informação, os critérios de atribuição e de determinação dessas férias, bem como se o regime de trabalho for totalmente ou em grande parte previsível, a duração do trabalho diário ou semanal do trabalhador e

¹³ Processo C-19/04, Dellas [2005] TJE-I-10253, pontos 40-41 e 49, e a jurisprudência citada nessa passagem; quanto às férias anuais remuneradas, processo C-124/05, FNV, ponto 28.

eventuais disposições relativas a horas extraordinárias e respetiva remuneração e, se aplicável, eventuais disposições relativas a alterações de turnos».

- **Enquadramento internacional**

- Países europeus**

A legislação comparada é apresentada para os seguintes Estados-Membros da União Europeia: Alemanha, Espanha, França e Itália. Indica-se ainda a legislação relativa ao Reino Unido.

ALEMANHA

A Lei sobre o Horário de Trabalho ([*Arbeitszeitgesetz*](#))¹⁴, de 6 de junho de 1994, fixa as regras gerais nesta matéria, remetendo a sua concretização e desenvolvimento para os acordos coletivos de trabalho. Contém, contudo, algumas definições e regras base ou supletivas sobre as matérias em causa que importa mencionar.

Assim, nos termos da referida lei, considera-se trabalho noturno o que ocupe mais de 2 horas do período noturno, sendo este o que decorre, em regra, entre as 23 e as 6 horas, sem prejuízo de ser ajustado em setores específicos para iniciar entre as 22 horas e a meia-noite (artigos 2.º e 7.º). Consideram-se trabalhadores noturnos os que habitualmente trabalhem em turnos noturnos, bem como os que trabalhem pelo menos 48 dias/ano em período noturno. O trabalho noturno tem o limite diário máximo de 8 horas, que pode subir até às 10 horas desde que num período de um mês ou 4 semanas em média não se ultrapassem as 8 horas diárias (n.º 2 do artigo 6.º).

Os trabalhadores noturnos têm direito a avaliações médicas gratuitas antes de serem colocados em trabalho noturno e depois a intervalos regulares de não mais de 3 anos (que passam a no máximo de 1 ano a partir dos 50 anos de idade). Têm direito a não realizar trabalho noturno os trabalhadores relativamente aos quais tal seja medicamente atestado, os que tenham filhos menores de 12 anos e não tenham outra pessoa no agregado familiar que possa cuidar deles e os que cuidem de familiar e não haja outra pessoa do agregado que o possa fazer.

¹⁴ Aqui disponível em inglês - [Hours of work Act](#).

Projetos de Lei n.º 17/XIV/1.ª (PCP), 44/XIV/1.ª (PCP), 49/XIV/1.ª (BE), 75/XIV/1.ª (BE), 246/XIV/1.ª (PAN) e 252/XIV/1.ª (PEV) Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Acresce que a Lei de Proteção da Maternidade (*Mutterschutzgesetz*) proíbe o trabalho de mulheres grávidas ou a amamentar entre as 20 e as 6 horas, sendo que apenas podem trabalhar entre as 20 e as 22 horas se quiserem e tiverem autorização médica.

O trabalho noturno é compensado nos termos previstos em convenção coletiva; na ausência dessa regulamentação, a Lei sobre o Horário de Trabalho determina que o empregador deve garantir aos trabalhadores noturnos um número adequado de dias de folga remunerados pelas horas de trabalho realizadas durante a noite ou remuneração adequada superior ao salário bruto devido pelas horas em causa.

A Lei sobre o Horário de Trabalho não menciona trabalho suplementar, mas determina que um dia de trabalho normal tem o máximo de 8 horas, que pode ser estendido até um máximo de 10 horas se a média em 3 meses for de 8 horas por dia (artigo 3.º). Esta é uma matéria regulada em sede de convenção coletiva (ou contrato individual de trabalho com base numa convenção), permitindo-se, consoante o trabalho/setor em causa e mediante certas condições e limites, ultrapassar aquele limite. A lei também não se refere à compensação do trabalho suplementar, que é regulada nas convenções coletivas.

De notar que a legislação alemã tem previsões muito restritivas no tocante ao trabalho aos domingos e feriados, designadamente a proibição de trabalho noturno nestes dias, constante do artigo 9.º (com exceção de tarefas específicas, como as ligadas aos serviços de emergência, segurança interna, hospitais, espetáculos e outros, elencados no artigo 10.º), salvaguardando-se, em qualquer caso, que os trabalhadores têm de ter um mínimo de 15 domingos livres por ano (artigo 12.º). Também em termos de compensação se especifica que o trabalho ao domingo dá direito a um dia de descanso a gozar nas 2 semanas seguintes, tal como o trabalho em dia de feriado que calhe em dia da semana, devendo o dia de descanso ser gozado nas 8 semanas seguintes.

ESPANHA

Em Espanha, o *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contém as principais regras

em matéria laboral. O artigo 36.º regula o trabalho noturno, que se considera o realizado entre as 22 e as 6 horas, desde que a prestação de trabalho abranja pelo menos 3 horas daquele período ou que se preveja que realizará pelo menos um terço do seu trabalho anual em período noturno. A jornada dos trabalhadores noturnos não pode exceder as 8 horas em média num período de 15 dias. Os menores de 18 anos não podem realizar trabalho noturno (artigo 6.º).

A remuneração do trabalho noturno é determinada na negociação coletiva, a menos que o salário tenha sido estabelecido com base no facto de o trabalho ser por natureza noturno ou se for acordada a compensação por tempo de descanso.

O empregador deve garantir que os trabalhadores noturnos têm avaliação médica gratuita antes de serem colocados em trabalho noturno e, posteriormente, a intervalos regulares, nos termos estabelecidos na [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#) e diplomas que a regulamentam. Os trabalhadores noturnos aos quais sejam reconhecidos problemas de saúde relacionados com o trabalho noturno têm direito a ser colocados em horário diário, em posto de trabalho existente e para o qual estejam profissionalmente aptos.

Nos termos do mesmo artigo 36.º considera-se trabalho por turnos qualquer forma de organização do trabalho em equipa segundo a qual os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos empregos, a um certo ritmo, contínuos ou descontínuos, implicando para o trabalhador a necessidade de trabalhar a horas diferentes em períodos específicos de dias ou semanas. Nas empresas com processos produtivos contínuos 24 horas/dia, a organização dos turnos deve ter em conta a rotação dos mesmos e garantir que nenhum trabalhador trabalha no período noturno mais de duas semanas consecutivas, exceto se se voluntariar, devendo ser garantido aos trabalhadores por turnos um nível de proteção de saúde e segurança adaptado à natureza do seu trabalho e equivalente ao dos restantes trabalhadores da empresa.

Quanto ao trabalho suplementar, a legislação espanhola usa o termo «*horas extraordinarias*» (artigo 35 da *Ley del Estatuto de los Trabajadores*), que são as horas de trabalho realizadas para além da duração máxima da jornada de trabalho. Em regra

têm caráter voluntário e estão proibidas aos menores de 18 anos. As horas extraordinárias são pagas nos termos de convenção coletiva (desde que por valor nunca inferior ao da hora normal) ou compensadas por tempo de descanso pago equivalente. Na ausência de acordo a este respeito, a lei determina que as horas extraordinárias devem ser compensadas por descanso nos quatro meses seguintes. O número máximo de horas extraordinárias por ano/trabalhador é de 80, não contando com as compensadas por descanso nos quatro meses seguintes (limite que é ajustado proporcionalmente em caso de trabalho a tempo parcial).

As trabalhadoras grávidas podem ser dispensadas do trabalho noturno e por turnos, nos termos do artigo 26.º da [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#).

Para alguns sectores e postos de trabalho cujas particularidades assim o exijam, o Governo pode, através do Ministério respetivo, e após consulta dos sindicatos e organizações patronais, por via de alargamentos ou de reduções da jornada de trabalho, alterar a gestão e duração do dia de trabalho e do respetivo descanso, do trabalho noturno e por turnos – é, por exemplo, o caso dos setores agrícola, florestal e pecuário, comércio e hotelaria, trabalhadores do mar, pessoal de voo, entre outros (o [Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre](#) regula as jornadas especiais de trabalho).

O [Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#) disponibiliza informação detalhada sobre estas matérias no seu portal na *Internet*.

FRANÇA

Em França, o regime de duração do trabalho no setor privado está previsto no [Code du travail](#). Nos termos deste código, é considerado trabalho noturno o realizado durante um período de pelo menos 9 horas consecutivas que inclua o intervalo entre a meia-noite e as 5 horas. O período de trabalho noturno começa nunca antes das 21 horas e termina nunca depois das 7 horas, sem prejuízo das derrogações previstas para setores específicos (como comunicação social e outros – v.d. artigo [L3122-1 e seguintes](#)). Como

regra, não podem ultrapassar-se as 8 horas diárias e as 40 horas semanais de trabalho noturno, estas calculadas ao longo de um período de 12 semanas¹⁵.

É considerado trabalhador noturno o que realiza, pelo menos duas vezes por semana, de acordo com seu horário de trabalho habitual, pelo menos três horas diárias em período noturno, bem como o que realiza, durante um período de referência, um número mínimo de horas de trabalho noturno fixado em convenção coletiva (na ausência de convenção, a lei fixa 270 horas num período de 12 meses consecutivos).

Os artigos [L. 1225-9](#) a [L. 1225-117](#) do *Code du travail* preveem medidas de proteção a trabalhadoras grávidas e puérperas, como seja o direito a serem colocadas em trabalho diurno.

O *Code du travail* não define trabalho por turnos, mas considera-o («*travail en équipes successives et alternantes*» ou «*travail posté*») fator de penosidade no trabalho, a par de outros, como o trabalho noturno, que, como tal, devem ser tidos em conta em termos de segurança e saúde no trabalho. Para este efeito releva, a título de trabalho noturno, pelo menos uma hora de trabalho entre as 24 e as 5 horas no mínimo de 12 noites por ano, e no caso dos turnos, desde que uma hora entre as 4h e as 5 horas no mínimo de 50 noites por ano (artigos [L. 4161-19](#) e [D. 4161-210](#)).

A remuneração do trabalho suplementar (*heures supplémentaires* – reguladas nos artigos [L3121-27](#) a [L3121-40](#) do *Code du travail*) é majorada, de acordo com percentagens fixadas por convenção ou acordo coletivo de empresa ou estabelecimento, no mínimo de 10%. Na ausência de convenção ou acordo, as percentagens são fixadas em: 25% nas primeiras 8 horas trabalhadas na mesma semana (36 a 43 horas) e 50% nas horas seguintes. Em alternativa, o pagamento do trabalho suplementar pode ser substituído no todo ou em parte por descanso compensatório equivalente (ou seja, correspondentemente majorado – por exemplo, uma hora suplementar paga com acréscimo de 50% é compensada por um período de

¹⁵ Limites que em casos excecionais podem ser ultrapassados por negociação coletiva, até às 12 horas/dia e 44 horas, e em certos casos só com acordo da entidade competente em matéria de inspeção do trabalho.

descanso de 1h30). Salvo outro limite fixado por convenção ou acordo, o trabalho suplementar tem o limite legal de 220 horas/ano (artigo [D3121-24](#) do *Code du travail*). Desde 1 de janeiro de 2019 vigoram regras específicas em matéria de remuneração do trabalho suplementar prestado nesse ano: isenção de imposto sobre o rendimento até um limite de € 5000 por ano e isenção de contribuições sociais (*cotisations salariales d'assurance vieillesse de base et complémentaire*) até 11,31% do salário¹⁶.

Por acordo (designado *convention de forfait*) pode ser acertada uma duração diferente da legal ou convencionalmente prevista, com base num «pacote» de horas (à semana, mês ou ano) ou dias (ao ano). As *conventions de forfait* relativas ao ano têm de ter previsão numa convenção coletiva, mas as relativas à semana ou mês não necessitam dessa previsão para serem acordadas entre trabalhador e empregador. As *conventions de forfait* que incluam horas de trabalho suplementar, em regra, não contam para os limites anuais de trabalho suplementar.

Nos portais da administração francesa [Service Public](#) e do [Ministério do Trabalho](#) pode consultar-se mais informação sobre estas matérias.

ITÁLIA

O [Decreto Legislativo 8 Aprile 2003, n. 66](#), aplicável à generalidade dos trabalhadores, do setor público e do setor privado, define período noturno como o período de pelo menos 7 horas consecutivas que inclua o intervalo entre meia-noite e as 5 horas; trabalhador noturno é aquele que trabalhe pelo menos três horas de seu tempo de trabalho diário naquele período ou execute durante o período noturno pelo menos parte do seu tempo de trabalho de acordo com as regras definidas por convenção coletiva. Na falta desta, é considerado trabalhador noturno aquele que faz trabalho noturno por

¹⁶ Conforme determinado no [Décret du 24 janvier 2019 relatif à l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires](#) (setor privado) e no [Décret du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif](#) (setor público) e explicitado na [Instruction interministérielle du 29 mars 2019 portant diffusion d'un « questions-réponses » relatif à la mise en œuvre de la réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires](#)

no mínimo 80 dias úteis/ano - limite que é proporcionalmente ajustado no caso de trabalho a tempo parcial (artigo 1.º, n.º 2, alíneas d) e e)).

Proíbe-se a colocação de grávida ou mãe de criança até 1 ano em trabalho noturno entre as 24 e as 6 horas e preveem-se outras situações em que os trabalhadores não são obrigados a realizar trabalho noturno, como mãe (ou, em alternativa, o pai) de menor de 3 anos e trabalhador que seja progenitor único de menor de 12 anos que consigo coabite ou que tenha a seu cargo pessoa com incapacidade.

Sem prejuízo de outros limites estabelecidos por negociação coletiva, o horário de trabalho dos trabalhadores noturnos não pode exceder 8 horas, em média, em 24 horas. O empregador tem de assegurar avaliações médicas periódicas do trabalhador noturno. Se ocorrerem condições de saúde que resultem em incapacidade de prestar trabalho noturno, atestada medicamente, o trabalhador é colocado em trabalho diário, em tarefas equivalentes, se existentes e disponíveis, remetendo a lei para a negociação coletiva a forma de concretização destas disposições.

O trabalho por turnos encontra-se definido no artigo 1.º, n.º 2, alínea f) daquela lei como qualquer método de organização do trabalho em equipas com base no qual os trabalhadores sejam sucessivamente colocados nos mesmos postos de trabalho, de acordo com um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo e que envolve a necessidade de os trabalhadores cumprirem tarefas a horas diferentes ao longo de um período determinado em dias ou semanas.

A lei remete para os contratos coletivos de trabalho a fixação do horário de trabalho, determinando, contudo, que a jornada máxima de trabalho por cada 7 dias, incluindo trabalho suplementar, não pode ultrapassar as 48 horas, aferidas em regra num período de 4 meses. A duração do trabalho suplementar depende de acordo entre trabalhador e empregador, com o limite máximo anual de 250 horas. A lei determina que o trabalho suplementar é compensado de acordo com o previsto em sede de contratação coletiva, seja através de remuneração com as majorações previstas na mesma, com tempo de descanso ou ambos.

REINO UNIDO

A Lei sobre o Horário de Trabalho ([Working Time Regulations](#))¹⁷ determina no seu artigo 4.º que em regra um trabalhador pode trabalhar no máximo 48 horas por cada 7 dias, em média, incluindo trabalho suplementar (*overtime*), sendo a média semanal geralmente calculada tendo por referência o cômputo feito ao longo de 17 semanas. Há contudo setores de atividade em que este máximo não se aplica (como nas forças armadas, forças e serviços de segurança, trabalho doméstico, trabalhadores do mar, entre outros), além de se permitir às partes afastar aquele limite, por acordo escrito entre trabalhador e empregador (com exceção de alguns setores de atividade, em que não é permitido afastar aquele limite legal, como relativamente a pessoal de voo, condutores de veículos de transportes ou operadores de maquinaria pesada, entre outros). O referido acordo pode ser rescindido a qualquer momento (com uma antecedência mínima de sete dias).

Na Grã-Bretanha, o trabalho suplementar e sua compensação dependem do que constar do contrato de trabalho; a lei não obriga ao pagamento do trabalho suplementar, apenas exigindo que o empregador assegure que o valor por hora (no total) não fica abaixo do valor/hora no salário mínimo.

São trabalhadores noturnos aqueles que trabalham regularmente por pelo menos 3 horas durante o período noturno. Este período está fixado entre as 23 e as 6 horas, podendo, contudo, ser acordado por escrito entre ambos um período noturno diferente; se tal acontecer, o período noturno deve durar 7 horas e incluir o período entre a meia-noite e as 5 horas. O trabalho noturno também pode ser fixado por convenção coletiva. O empregador tem de assegurar avaliações médicas gratuitas antes de colocar o trabalhador em trabalho noturno e durante o mesmo, com a frequência que se justificar em cada caso concreto.

As grávidas e «mães recentes» (aquelas cujo parto tenha ocorrido há menos de 6 meses ou que estejam a amamentar) podem ser dispensadas de trabalho noturno, mediante indicação médica, nos termos da [Management of Health and Safety at Work Regulations](#)

¹⁷ O âmbito territorial de aplicação desta legislação circunscreve-se à Grã-Bretanha, excluindo assim a Irlanda do Norte, que tem regulamentação própria nesta matéria.

1999 (parágrafo 17), diploma que contém as principais regras em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Trabalho por turnos é definido na referida Lei sobre o Horário de Trabalho como qualquer método de organização do trabalho pelo qual os trabalhadores se sucedem nos mesmos postos de trabalho de acordo com um determinado ritmo, incluindo um ritmo rotativo, que pode ser contínuo ou descontínuo, implicando a necessidade de os trabalhadores trabalharem em horas diferentes durante um determinado período de dias ou semanas. Ao trabalho por turnos não se aplicam as regras gerais de descanso e pausa entre jornadas de trabalho, sem prejuízo da obrigação geral do empregador de zelar pela segurança e saúde dos seus trabalhadores. Assim, quando o ritmo segundo o qual um empregador organiza o trabalho é suscetível de pôr em risco a saúde e a segurança de um trabalhador, o empregador deve garantir que o trabalhador tem pausas para descanso adequadas (parágrafos 8 e 22 daquela lei).

No portal do Governo britânico é disponibilizada informação detalhada nestas matérias na página [Contracts of employment and working hours](#).

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

A [OIT](#) celebrou em 2019 o seu 100.º aniversário, sendo criada em 1919 como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à 1.ª Guerra Mundial, refletindo a crença de que a paz duradoura e universal só é possível se for baseada na justiça social. A duração máxima do horário de trabalho esteve entre as primeiras preocupações, sendo objeto da primeira convenção celebrada no âmbito da OIT – a [Convenção n.º 1](#), sobre duração do trabalho na indústria, pela aplicação do princípio do dia de trabalho das 8 horas de trabalho diárias e 48 semanais.

Ao longo dos anos várias foram as convenções adotadas em matéria de horário de trabalho, das quais Portugal, membro fundador da OIT, ratificou as Convenções n.ºs 1,

4, 14, 89, 106, 132, 171 e 175, de acordo com informação constante do portal da [OIT em Portugal](#).

O quadro seguinte elenca um conjunto de convenções relativas ao tempo de trabalho.

N.º	Data	Assunto	Entrada em vigor
1 ¹⁸	1919	Duração do trabalho na indústria Limita a oito horas por dia e a quarenta e oito horas por semana o número de horas de trabalho nos estabelecimentos industriais.	13.06.1921
4 ¹⁹	1919	Trabalho noturno de mulheres, 1919 (Revista parcialmente pela Convenção 89 denunciada em 08.12.1993)	Revogada em 2017
14 ²⁰	1921	Descanso semanal na indústria Determina o descanso semanal nos estabelecimentos industriais, impondo que todo o pessoal empregado em qualquer tipo de empresa industrial tenha um período de descanso de 24 horas consecutivas em cada período de sete dias.	19.06.1923
30	1930	Duração do trabalho no comércio e serviços Alarga as normas da convenção n.º 1 (duração máxima do trabalho 8 horas por dia/ 48 horas por semana) ao comércio e aos serviços.	29.08.1933
47	1935	Quarenta horas Estabelece o princípio da semana de 40 horas de trabalho.	23.06.1957
79	1946	Limitação do trabalho noturno dos menores	29.12.1950
89 ²¹	1948	Trabalho noturno de mulheres (revisão)	27.02.1951

¹⁸ Aprovada para ratificação pelo [Decreto n.º 15361, de 14 de abril de 1928](#).

¹⁹ Aprovada para ratificação pelo [Decreto n.º 20 988, de 25 de novembro de 1931](#)

²⁰ Aprovada para ratificação pelo [Decreto n.º 15362, de 14 de abril de 1928](#).

²¹ Aprovada para ratificação pelo [Decreto-Lei n.º 44 862, de 23 de janeiro de 1963](#); denunciada em 27.02.1992.

		(<i>revê parcialmente a Convenção n.º 4 denunciada em 27-02-1992</i>)	
106 ²²	1957	Descanso semanal no comércio e serviços Complementa a Convenção n.º 14, determinando o direito a um período de descanso semanal de pelo menos 24 horas consecutivas em cada período de 7 dias, a todas as pessoas que trabalhem no comércio e serviços, quer no sector público, quer privado.	04.03.1959
132 ²³	1970	Férias anuais remuneradas (revisão), 1970	30.06.1973
153	1979	Horas de trabalho e períodos de descanso no transporte rodoviário	10.02.1983
171 ²⁴	1990	Trabalho noturno, 1990	04.01.1995
175 ²⁵	1994	Trabalho a tempo parcial	28.02.1998
180	1996	Relativa às horas de trabalho a bordo e à lotação dos navios	8.08.2002

No portal da OIT, em [Convenções e Recomendações](#), pode consultar-se mais informação sobre esta temática.

Também poderá ter interesse este estudo sobre trabalho suplementar - [Overtime work: A review of literature and initial empirical analysis](#), publicado em 2019.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO (OCDE)

A [Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico](#) (OCDE) também disponibiliza no seu portal informação sobre estas matérias, de que se destaca a

²² Aprovada para ratificação pelo [Decreto-Lei n.º 43005, de 3 de junho de 1960](#)

²³ Aprovada para ratificação pelo [Decreto n.º 52/80, de 29 de julho](#).

²⁴ Aprovada para ratificação pela [Resolução da Assembleia da República n.º 56/94, de 9 de setembro](#).

²⁵ Aprovada para ratificação pela [Resolução da Assembleia da República n.º 37/2006](#).

publicação «[The future of work](#)²⁶», de 2019, que, embora não focando especificamente as questões em causa nas iniciativas objeto da presente nota técnica, poderá ter interesse na medida em que aborda os principais desafios que se colocam nesta matéria a nível global.

V. Consultas e contributos

Por dizerem respeito a matéria laboral, as presentes iniciativas foram submetidas a apreciação pública, nos termos e para os efeitos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho. Os Projetos de Lei n.º 17/XIV/1.ª (PCP), 44/XIV/1.ª (PCP) e 49/XIV/1.ª (BE) foram submetidos a apreciação pública entre 19 de novembro e 19 de dezembro de 2019, sendo publicados na [Separata n.º 1/XIV, DAR, de 19 de novembro de 2019](#), enquanto o Projeto de Lei n.º 75/XIV/1.ª (BE) foi publicado na [Separata n.º 3/XIV, DAR, de 23 de novembro de 2019](#), decorrendo a sua consulta pública entre 23 de novembro a 23 de dezembro de 2019. Já a discussão pública dos Projetos de Lei n.º 246/XIV/1.ª (PAN) e 252/XIV/1.ª (PEV) desenrolou-se entre 22 de abril e 22 de maio de 2020, após publicação na [Separata n.º 17/XIV, DAR, de 22 de abril de 2020](#). Todas as pronúncias e pareceres recebidos foram disponibilizados na [página eletrónica da Assembleia da República](#), no [separador relativo às iniciativas da CTSS em apreciação pública na I Sessão Legislativa](#).

Com efeito, foram rececionados 22 (vinte e dois) contributos para o [Projeto de Lei n.º 17/XIV/1.ª \(PCP\)](#), entre os quais o da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN) e de outras 20 (dezanove) estruturas sindicais que replicam ou subscrevem este parecer, que, sem prejuízo de declarar que a iniciativa merece a sua inteira concordância, elenca um conjunto de sugestões quanto ao âmbito de aplicação, à noção de trabalho por turnos, à antecipação da idade da reforma e ao trabalho noturno de menores. Por sua vez, o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) apoia as alterações preconizadas para os artigos 58.º, 74.º e 220.º do Código

²⁶ OECD (2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.

Projetos de Lei n.º 17/XIV/1.ª (PCP), 44/XIV/1.ª (PCP), 49/XIV/1.ª (BE), 75/XIV/1.ª (BE), 246/XIV/1.ª (PAN) e 252/XIV/1.ª (PEV) Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

do Trabalho, ainda que com um reparo quanto à inserção sistemática desta última, considerando que as demais propostas não se justificam.

Por outro lado, foram também 22 (vinte e duas) e 20 (vinte) as entidades que se pronunciaram, respetivamente, sobre o [Projeto de Lei n.º 44/XIV/1.ª \(PCP\)](#) e o [Projeto de Lei n.º 49/XIV/1.ª \(BE\)](#), a grande maioria acompanhando ou subscrevendo a posição manifestada pela CGTP-IN para as iniciativas, que no essencial recorda o recente histórico legislativo sobre esta temática, aproveitando para saudar os projetos de lei. Também o SNQTB declara a sua concordância com o conteúdo de ambas.

Por último, foram seis as estruturas sindicais que endereçaram à Comissão as suas considerações sobre o [Projeto de Lei n.º 246/XIV/1.ª \(PAN\)](#) e o [Projeto de Lei n.º 252/XIV/1.ª \(PEV\)](#), optando quer a CGTP-IN e as demais entidades que secundaram o seu parecer (que encara ambas as iniciativas como positivas), quer o SNQTB, por detalharem as suas posições de forma mais articulada. Desta forma, enquanto a CGTP-IN analisa as propostas de alteração aos artigos 220.º e 221.º do Código do Trabalho, o SNQTB aborda as redações propugnadas para os artigos 58.º, 74.º, 220.º, 221.º, 222.º, 223.º, 224.º, 225.º, 238.º, 266.º, 366.º, 222.º-A, 266.º-A, 266.º-B, não se coibindo de, em muitos casos, enunciar propostas alternativas.

Não foram identificados contributos para o [Projeto de Lei n.º 75/XIV/1.ª \(BE\)](#).

VI. Avaliação prévia de impacto

- **Avaliação sobre impacto de género**

O preenchimento pelos proponentes dos Projetos de Lei n.º [17/XIV/1.ª \(PCP\)](#), [44/XIV/1.ª \(PCP\)](#), [49/XIV/1.ª \(BE\)](#), [75/XIV/1.ª \(BE\)](#), [246/XIV/1.ª \(PAN\)](#) e [252/XIV/1.ª \(PEV\)](#) da ficha de avaliação prévia de impacto de género da presente iniciativa, em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, devolve como resultado uma valoração neutra do impacto de género, com a particularidade de os proponentes dos Projetos de Lei n.º 49/XIV/1.ª (BE) e 75/XIV/1.ª (BE) reputarem como positivo o seguinte critério, ao nível dos recursos: «Homens e mulheres têm o mesmo acesso aos recursos (tempo,

financeiros, informação) necessários para poderem beneficiar da aplicação da lei?». No caso do Projeto de Lei n.º 75/XIV/1.ª (BE), é ainda classificada como positiva a distribuição igual de recursos entre homens e mulheres.

- **Linguagem não discriminatória**

Na elaboração dos atos normativos a especificação de género deve ser minimizada recorrendo-se, sempre que possível, a uma linguagem neutra ou inclusiva, mas sem colocar em causa a clareza do discurso.

Sem prejuízo de uma análise mais detalhada, na apreciação na especialidade ou na redação final, nesta fase do processo legislativo a redação do projeto de lei não nos suscita qualquer questão relacionada com a linguagem discriminatória em relação ao género.

VII. Enquadramento bibliográfico

FERNANDES, António Monteiro – Notas sobre o regime do trabalho suplementar. In **Tempo de trabalho e tempos de não trabalho : o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional**. Lisboa : AAFDL Editora, 2018. p. 157-171. ISBN 978-972-629-188-6. Cota: 12.06.9 – 69/2018

Resumo: O autor aborda a noção legal de trabalho suplementar no ordenamento jurídico português, bem como a obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar e a sua remuneração. Defende que o trabalho suplementar deve ser remunerado por um valor horário superior ao do trabalho normal. Com a aprovação da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, os valores dessa remuneração foram reduzidos para metade. O autor considera que «o favorecimento da proliferação do trabalho suplementar, inimiga do emprego e da conciliação vida/trabalho surgiu inspirado pelo desígnio único e obsessivo do abaixamento dos custos do trabalho, dentro da extraordinária lógica de “desvalorização interna” que instalou a depressão na economia portuguesa». Foca ainda o regime dos descansos compensatórios e as alterações introduzidas pela referida Lei, que eliminou, em grande parte, o sistema existente até então.

REBELO, Glória – Das recentes alterações ao Código do Trabalho e da necessidade de um fortalecimento do papel da ACT na promoção das condições de trabalho. In **Trabalho sem fronteiras?: o papel da regulação**. Coimbra : Almedina, 2017. p. 221-240. ISBN 978-972-40-7051-3. Cota: 12.06.9 – 54/2018

Resumo: Depois de abordar historicamente a evolução do Direito do Trabalho, a autora centra-se nas alterações sofridas no início do século XXI, que agudizaram o que qualifica de “elevado nível de precariedade laboral”, «subjéctiva (resultante do significativo recurso a contratações a termo, trabalho temporário e tempo parcial)» e «objéctiva (considerando a elevada taxa de mortalidade das nossas empresas e fragilidade financeira do nosso tecido empresarial)». Citando José João Abrantes, «não há, não pode haver, produtividade nem competitividade das empresas sem uma adequada organização e gestão das mesmas (...) não podendo, obviamente, menosprezar-se a importância do fator humano, v.g., da motivação dos trabalhadores e do respeito pelos seus direitos, enquanto elemento essencial para o bem-estar e o dinamismo das empresas. Estes, sim, são os fatores verdadeiramente decisivos para a produtividade». Centra-se, na segunda parte do artigo, nas alterações ao Código do Trabalho entre 2011 e 2014, iniciadas pela Reforma Laboral de 2008/2009 e nas suas propostas de flexibilização da lei do trabalho, designadamente da organização do tempo de trabalho.

ANXO, Dominique ; KARLSSON, Mattias – **Overtime work: a review of literature and initial empirical analysis** [Em linha]. Geneva : International Labour Office, 2019. 58 p. (Conditions of work and employment series; n.º 104). [Consult. 21 nov. 2019]. Disponível na intranet da AR: <URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=129212&img=14645&save=true>>. ISBN 2226-8952.

Resumo: Este documento, da responsabilidade do International Labour Office de Geneva, aborda o tema do trabalho extraordinário, especialmente no contexto europeu. Para além da revisão da literatura, o documento tem uma dimensão empírica em que os autores fazem a análise desta realidade em seis diferentes contextos nacionais, designadamente Dinamarca, Alemanha, Roménia, Espanha, Turquia e Reino Unido. Para cada um destes contextos, é mencionada a forma de remuneração do trabalho extraordinário. Analisam a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho,



de 4 de novembro, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, na sua tentativa de harmonização e regulação das práticas de tempo de trabalho nos Estados Membros. Fazem ainda uma aproximação econométrica ao fenómeno, calculando os fatores propiciadores do trabalho extraordinário e da sua remuneração, bem como os que afetam a sua duração.