

## Projeto de Lei n.º 730/XV/1.ª (CH)

### **Modifica o regime do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares alterando o Código do Trabalho**

Data de admissão: 18 de abril de 2023

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

## **ÍNDICE**

### **I. A INICIATIVA**

### **II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS**

### **III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL**

### **IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL**

### **V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR**

### **VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS**

### **VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO**

---

**Elaborada por:** José Filipe Sousa (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Rui Brito (DILP), João Carlos Sanches e Paula Faria (BIB) e Gonçalo Sousa Pereira e Pedro Pacheco (DAC)

**Data:** 30.08.2023

## I. A INICIATIVA

---

Começam os proponentes por destacar a centralidade da vida laboral na organização da sociedade, em torno da qual se estrutura a vida diária, pelo que urge compatibilizar o trabalho com os laços familiares, mormente garantindo o apoio dos pais aos seus filhos.

Deste modo, notando que se tem acentuado a prevalência do trabalho noturno e por turnos, realçam que estas modalidades não se coadunam com os ritmos sociais, gerando efeitos nocivos nos trabalhadores abrangidos, e podendo prejudicar seriamente os progenitores de crianças mais novas ou que necessitem de acompanhamento mais próximo e efetivo.

Perante isto, tendo por base o preceituado a este propósito, quer pela Constituição da República Portuguesa (Constituição), quer pela legislação comunitária e pela Carta Social Europeia Revista - devendo até o nosso país, enquanto Estado ratificante desta última, salvaguardar «a situação em que ambos os progenitores prestam trabalho para o mesmo empregador» -, advoga-se a alteração em conformidade da legislação laboral, assegurando que pelo menos um deles possa ter acesso ao regime de flexibilidade de horário, tendo em vista minorar efeitos negativos e promover a mencionada conciliação da vida profissional com a vida familiar.

O projeto de lei em apreço desdobra-se em três artigos, refletindo o artigo 1.º o objeto, o artigo 2.º a visada alteração ao artigo 57.º do Código do Trabalho (CT) e o artigo 3.º a entrada em vigor do propugnado diploma.

## II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

---

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

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Chega (CH), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#)<sup>1</sup> e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)<sup>2</sup> (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e na alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

A iniciativa assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. Encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo assim os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

São também respeitados os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que esta parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 14 de abril de 2023, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). A 18 de abril foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª) por despacho do Presidente da Assembleia da República, tendo sido anunciado na sessão plenária de dia 19 de abril.

Por se tratar de legislação de trabalho, o projeto de lei foi colocado em apreciação pública nos termos 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 e do artigo 134.º do Regimento, entre os dias 22 de abril e 22 de maio de 2023 [\[Separata n.º 57/XV, de 22 de abril de 2023\]](#).

---

<sup>1</sup> Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

<sup>2</sup> Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

## ▪ Verificação do cumprimento da lei formulário

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como [lei formulário](#)<sup>3</sup>, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

O título da presente iniciativa legislativa - «Modifica o regime do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares alterando o Código do Trabalho» - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário. Em caso de aprovação, o título poderá ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

A iniciativa altera o CT, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), indicando-o no artigo 2.º, assim como os diplomas que procederam a alterações anteriores (mas não o número de ordem de alteração).

No n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário é estabelecido 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.

Todavia, 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”.

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

---

<sup>3</sup> Hiperligação para o sítio da Internet da Assembleia da República.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 3.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá no dia seguinte ao da sua publicação, mostrando-se conforme com o previsto 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 de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

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

### III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

---

A [Constituição](#) <sup>4</sup>, no seu [artigo 59.º](#), enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente os direitos à «organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar» e ao «repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas» [alíneas *b*) e *d*) do n.º 1]. De acordo com o [artigo 17.º](#), a estes direitos aplica-se o regime dos direitos, liberdades e garantias.

Para a concretização destes direitos, a Constituição impõe ao Estado a incumbência de «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](#) <sup>5</sup> 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, considera que se trata de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são diretamente aplicáveis e vinculativos quer para entidades públicas quer para entidades privadas.

---

<sup>4</sup>Todas as referências legislativas à Constituição nesta parte da nota técnica são feitas para o portal oficial da Assembleia da República, salvo indicação em contrário.

<sup>5</sup> Todas as referências aos Acórdãos são feitas para o portal oficial do [Tribunal Constitucional](#).

Para concretização dos princípios constitucionais enunciados, o [CT2009](#)<sup>6</sup>, aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)<sup>7</sup>, regula amplamente estas matérias, consagrando, desde logo, o dever geral de o empregador proporcionar aos trabalhadores condições que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nomeadamente no n.º 3 do seu [artigo 127.º](#), que estabelece que o «empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal» e, bem assim, «na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar», nos termos da alínea *b*) do n.º 2 do [artigo 212.º](#).

A legislação laboral deve atender ao enquadramento constitucional e internacional vigente, nomeadamente aos princípios constitucionais e à legislação da União Europeia (UE).

Neste âmbito, o Conselho da UE adotou a [Diretiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de novembro de 1993](#)<sup>8</sup>, 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, aquela 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

<sup>6</sup> Texto consolidado retirado do sítio da *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.

<sup>7</sup> A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro foi retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e 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, 93/2019, de 4 de setembro, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, 1/2022, de 3 de janeiro e 13/2023, de 13 de abril](#).

<sup>8</sup> Diploma consolidado retirado do portal oficial eur-lex.europa.eu. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas à União Europeia são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário.

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 [Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006](#), relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional<sup>9</sup>, determinando que os Estados-Membros «deverão, em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género e contra a segregação em razão do género no mercado de trabalho através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional. Tais medidas poderão igualmente incluir disposições adequadas em matéria de licença parental, de que possam beneficiar cada um dos progenitores».

Na mesma linha, refere-se a [Carta Social Europeia Revista](#), aprovada para ratificação, em 21 de setembro de 2001, pela [Resolução da Assembleia da República n.º 64-A/2001, de 17 de outubro](#) e ratificada pelo [Decreto do Presidente da República n.º 54-A/2001, de 17 de outubro](#), que vincula os Estados a promoverem medidas legislativas no sentido de criarem melhores condições de trabalho que permitam aos trabalhadores conciliar mais facilmente a vida familiar com a vida profissional.

Estas diretivas foram transpostas para o ordenamento jurídico nacional através da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o. A matéria respeitante à duração e organização do tempo de trabalho, está prevista na [Secção II](#), do Capítulo II, do Título II, do Livro I, que inclui, entre outros, o regime por turnos ([artigos 220.º a 222.º](#)), e o regime noturno ([artigos 223.º a 225.º](#)).

Nos termos do CT, 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

---

<sup>9</sup> Consultar Relatórios sobre o progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens na página da [CITE](#).

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 estipulado 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 trabalho, absorvendo, por vezes, outras compensações (p. ex. acréscimo por trabalho noturno)<sup>10</sup>».

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 IRCT<sup>11</sup> 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).

---

<sup>10</sup> Cfr. Bernardo da Gama Lobo Xavier, **Manual de Direito do Trabalho**, Letras e Conceitos Lda., 3.ª edição, 553 a 554. pag.

<sup>11</sup> 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 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).

Conforme estabelece o n.º 3 do artigo 266.º, não há lugar ao acréscimo retributivo, salvo se previsto em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT), quando predominantemente durante o período noturno seja prestado ao serviço de atividades 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 carácter 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](#)). Neste domínio, o Governo, através da Lei do Orçamento do Estado para 2020 ([Lei n.º 2/2020, de 31 de março de 2020](#), na sua redação atual), comprometeu-se a apresentar um estudo<sup>12</sup> «sobre a extensão, as

---

<sup>12</sup> Da pesquisa efetuada não foi possível localizar o referido estudo.

características e o impacto do trabalho por turnos em Portugal, tendo em vista o reforço da proteção social destes trabalhadores». Este estudo «deve incluir, nomeadamente, os critérios referentes à necessidade de laboração contínua, bem como a fiscalização dos despachos que a determinam, os tempos de descanso entre turnos e mudança de turnos e, ainda, os mecanismos de conciliação com a vida familiar e pessoal, em especial para as famílias com filhos menores» ([artigo 250.º](#)).

Nos termos do CT, 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.

Para além do regime geral, que estabelece os princípios gerais sobre a duração e respetivos limites de organização dos tempos de trabalho, onde se inclui o direito ao descanso semanal e a férias, no âmbito da parentalidade (artigos 33.º a 65.º), o CT prevê ainda um elenco específico de direitos nesta matéria, designadamente, horário flexível, que está previsto no [artigo 57.º](#), sob a epígrafe *Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível*, que fixa o procedimento que o trabalhador deve cumprir para poder beneficiar do regime de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares (cfr. [artigo 55.º](#)), ou do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares (cfr. [artigo 56.º](#)).

Por fim, refira-se ainda que a mais recente alteração ao CT, a [Lei n.º 13/2023, de 3 de abril](#) - Altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno<sup>13</sup>, aditou, entre outros, o [artigo 101.º-E](#) (Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível de trabalhador cuidador), que remete para o procedimento previsto nos n.ºs 2 a 10 do artigo 57.º

---

<sup>13</sup> Vd. [trabalhos preparatórios](#).

## IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

---

### ▪ Âmbito da União Europeia

No âmbito da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 4.º do [Tratado sobre o Funcionamento da UE](#) (TFUE), a política social, nos termos definidos no presente Tratado, é um dos domínios partilhados entre a União e os Estados-Membros.

Esta matéria é desenvolvida no Título X do TFUE, no qual se determina que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, designadamente no que diz respeito às condições de trabalho (artigo 153.º, n.º 1, alínea *b*) do TFUE).

A [Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores](#) prevê que o mercado interno conduza a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da União, especificando, quanto ao trabalho noturno, que o mesmo deve ser proibido a menores de dezoito anos. Prevê ainda a [Carta dos Direitos Fundamentais da UE](#), no seu artigo 31.º que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas, bem como ainda direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal.

Neste contexto, o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), no seu princípio 9, estipula que os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito a beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e aceder a serviços de acolhimento, devendo as mulheres e homens beneficiar da igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares, como ainda devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada.

Neste âmbito, importa destacar a [Diretiva 2006/54/CE](#) relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. Esta Diretiva teve como objetivo consolidar várias diretivas relativas à [igualdade de género](#) ao simplificar, modernizar e melhorar a legislação da União Europeia (UE) relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres no emprego.

Em 2017, a Comissão Europeia propôs uma Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e vida familiar dos progenitores e cuidadores [[COM\(2017\)253](#)]<sup>14</sup>, em que abordou o problema da sub-representação feminina no mercado de trabalho e pretendeu apoiar a sua progressão na carreira, proporcionando-lhes melhores condições de conciliação das obrigações da vida profissional e da vida familiar.

Acrescenta ainda a Comissão Europeia na sua Comunicação que uma das principais razões para este problema reside na desadequação das políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, estando comprovado que uma conceção das licenças desequilibrada em matéria de género, incentivos insuficientes para os homens utilizarem licenças para prestação de cuidados a filhos e/ou familiares dependentes, possibilidades limitadas de beneficiar de regimes de trabalho flexíveis, insuficiência de serviços de cuidados formais e desincentivos económicos são fatores que agravam as dificuldades das mulheres no domínio do emprego.

Esta proposta de Diretiva foi adotada pelo Parlamento Europeu e Conselho, originando a [Diretiva \(UE\) 2019/1158](#) relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores, que estabeleceu requisitos mínimos destinados a alcançar a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho, facilitando a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos trabalhadores que são progenitores ou cuidadores.

Concretamente, a Diretiva em análise prevê direitos individuais relacionados com:

- a) a licença de paternidade, a licença parental e a licença de cuidador;
- b) regimes de trabalho flexíveis dos trabalhadores que são progenitores ou cuidadores; e
- c) proteção jurídica para quem apresente pedidos ou faça uso das licenças relacionadas com a família ou dos regimes de trabalho flexíveis.

Por fim, destaca-se que a Diretiva prevê que os Estados da UE devem introduzir regras para garantir que os trabalhadores estejam protegidos contra discriminações e

---

<sup>14</sup> A Assembleia da República [escrutinou](#) esta iniciativa europeia.

despedimentos com fundamento no pedido ou gozo de licença relativa à família ou a regimes de trabalho flexíveis.

- **Âmbito internacional**  
**Países analisados**

O enquadramento internacional é apresentado para os seguintes Estados-Membros da UE: Espanha e França.

### ESPANHA

O tempo de trabalho dos trabalhadores é regulado nos [artículos 34 a 38](#) do [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#)<sup>15</sup>, *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*.

O n.º 8 do [artículo 34](#) estipula que os trabalhadores têm o direito de requerer adaptações na duração e distribuição do dia de trabalho, na organização do tempo de trabalho e na forma de prestação, incluindo a prestação de trabalho à distância, para tornar efetivo o seu direito à conciliação da vida familiar com a profissional. Essas adaptações devem ser razoáveis e proporcionais em relação às necessidades do trabalhador e às necessidades organizacionais ou produtivas da empresa. No caso de terem filhos, os trabalhadores têm o direito de fazer tal pedido até que eles perfaçam doze anos de idade.

Em negociação coletiva, deverão ser acordados os termos do seu exercício, que acomodarão critérios e sistemas que garantam a ausência de discriminação, direta e indireta, entre trabalhadores de ambos os sexos. Na sua ausência, a empresa, perante o pedido de adaptação da jornada de trabalho, abrirá processo negocial com o trabalhador pelo prazo máximo de trinta dias. Terminado o processo, a empresa, por escrito, comunicará a aceitação do pedido, apresentará proposta alternativa que facilite as necessidades de conciliação do trabalhador ou manifestará a recusa em exercê-lo. Neste último caso, serão indicadas as razões objetivas em que se baseia a decisão.

---

<sup>15</sup> Diplomas consolidados retirado do portal oficial [boe.es](#). Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a Espanha são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas em 28/04/2023.

Os n.ºs 4 a 6 do [artículo 37](#) definem reduções de horário de trabalho relacionadas com a parentalidade. No n.º 4 é estipulada uma redução de 1 hora diária, divisível em dois períodos de meia hora ou acumuláveis em dias – quando previsto em contratação coletiva – até aos 9 meses do bebé. O n.º 6 confere o direito a redução da jornada de trabalho diária, com redução proporcional de salário entre, no mínimo, um oitavo e no máximo metade da duração daquele, a quem, por motivo de tutela legal, tiver a seu cuidado direto filho menor de doze anos, ou pessoa com deficiência que não exerça atividade remunerada.

## FRANÇA

A duração, repartição e gestão do horário laboral está regulada nos [articles L3121-1 a L3123-38](#) do [Code du travail](#)<sup>16</sup>, sendo o trabalho a tempo parcial e o trabalho intermitente regulados nos [articles L3123-1 a 28](#).

Neste contexto, o [article L3123-2](#) prevê que o trabalhador pode requerer uma redução do horário de trabalho em um ou mais períodos de pelo menos uma semana devido a necessidades da sua vida pessoal. O tempo de trabalho é fixado dentro do limite anual previsto no n.º 3 do [article L3123-1](#), 1607 horas. Nos termos do [article L3123-26](#), na falta de convenção ou acordo coletivo, o horário de [trabalho a tempo parcial](#)<sup>17</sup> pode ser implementado por iniciativa da entidade patronal, ouvida a comissão social e económica, ou a pedido dos trabalhadores, mediante comunicação ao responsável pela fiscalização do trabalho, nas condições fixadas nos [articles D3123-2 a D3123-3](#). O pedido só pode ser recusado se o empregador justificar a ausência de oferta de emprego pertencente à categoria profissional do trabalhador ou a ausência de posto de trabalho equivalente ou se puder demonstrar que a mudança de posto de trabalho solicitada teria consequências prejudiciais para o bom funcionamento da empresa. Na falta de acordo previsto no terceiro parágrafo do anteriormente referido [article L3123-26](#), o pedido do trabalhador para beneficiar de um horário a tempo parcial é enviado ao empregador por carta registada com aviso de receção. O pedido especifica a duração dos trabalhos pretendidos, bem como a data prevista para a implementação do novo cronograma,

---

<sup>16</sup> Diplomas consolidados retirado do portal oficial [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr). Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a França são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas em 28/04/2023.

<sup>17</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-travail-a-temps-partiel-definition-et-mise-en-place>

devendo ser enviado pelo menos seis meses antes desta data. O empregador responde ao pedido do trabalhador por carta registada com aviso de receção no prazo de três meses a contar da receção da mesma.

Nos termos dos [articles L3121-48 a 52](#) e [R3121-29 a 30](#), o trabalhador tem também direito a requerer [horários de trabalho individualizados](#)<sup>18</sup>, podendo, no entanto, o empregador opor-se a esse pedido. O empregador pode aceitar a implementação de um sistema de horários individualizados a pedido de determinados trabalhadores, devendo consultar o *comité social et économique* (CSE) para aprovação. Na ausência de representantes do pessoal, a inspeção do trabalho deve autorizar a implementação do sistema de horário de trabalho individualizado. O novo sistema deve ser validado pela inspeção do trabalho no prazo de 2 meses após a apresentação do pedido pelo empregador. Sendo aprovado, os colaboradores que beneficiam de horários de trabalho individualizados escolhem os seus horários de entrada e saída, respeitando os prazos fixados pelo empregador e cumprindo o legalmente disposto relativamente aos horários de trabalho e as pausas diárias e semanais.

Para além deste enquadramento geral do direito ao trabalho parcial, releva mencionar que existem [apoios sociais específicos](#)<sup>19</sup> para o acompanhamento dos descendentes menores, nomeadamente:

- A [Prestation partagée d'éducation de l'enfant](#)<sup>20</sup> (PreParE) permite que um ou ambos os progenitores com pelo menos um filho dependente menor de 3 anos (ou menor de 20 anos em caso de adoção) interrompam ou reduzam o trabalho para cuidar dele. A duração do pagamento depende do número de filhos dependentes e da situação familiar.
- A [congé parental d'éducation](#)<sup>21</sup> permite aos trabalhadores com, pelo menos, um ano de antiguidade na empresa à data do nascimento ou chegada ao domicílio do filho adotivo com idade inferior a 16 anos, beneficiar de uma licença parental que lhes permite interromper ou reduzir a sua atividade profissional para educação desse filho.

---

<sup>18</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F74>

<sup>19</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N156>

<sup>20</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32485>

<sup>21</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-absences-pour-maladie-et-conges-pour-evenements-familiaux/article/le-conge-parental-d-education>

## V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

---

### ▪ Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)

Compulsada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se apurou a pendência de nenhuma iniciativa ou petição sobre a matéria em análise.

### ▪ Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)

No que toca à organização do tempo de trabalho, foram **rejeitadas** na presente Legislatura as iniciativas que por ora elencamos:

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

- [Projeto de Lei n.º 63/XV/1.ª \(PCP\)](#) - Garante o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva (19.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho);

- [Projeto de Lei n.º 64/XV/1.ª \(PCP\)](#) - Garante o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual (19.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho);

- [Projeto de Lei n.º 716/XV/1.ª \(BE\)](#) - Altera o regime do trabalho por turnos e noturno e reforça a proteção social dos trabalhadores por turnos e noturnos;

- [Projeto de Lei n.º 726/XV/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.

Foi ainda apresentado o [Projeto de Lei n.º 163/XV/1.ª \(BE\)](#) - Alterações ao regime jurídico-laboral e alargamento da proteção social dos trabalhadores por turnos e noturnos (22.ª alteração ao Código do Trabalho), que acabaria por ser retirado pelo proponente.

Já na XIV Legislatura, sobre o cumprimento de horários e mecanismos de adaptabilidade, foram apresentadas e **rejeitadas** as seguintes iniciativas:

- [Projeto de Lei n.º 64/XIV/1.ª \(PCP\)](#) - Garante o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho);
- [Projeto de Lei n.º 65/XIV/1.ª \(PCP\)](#) - Garante o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho);
- [Projeto de Lei n.º 533/XIV/2.ª \(BE\)](#) - Elimina o banco de horas grupal e por acordo de grupo, a adaptabilidade individual e grupal e reforça a fiscalização dos horários de trabalho (16.ª alteração ao Código de Trabalho);
- [Projeto de Lei n.º 539/XIV/2.ª \(IL\)](#) - Restabelece o banco de horas individual (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprovou o Código do Trabalho).

De igual modo, sobre trabalho noturno e por turnos, foram também **rejeitados** os projetos de lei que enumeramos, **com exceção dos últimos dois, que caducaram** com o final da XIV Legislatura:

- [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 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);

- [Projeto de Lei n.º 542/XIV/2.ª \(NiCR\)](#) - Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho nocturno e por turnos (Altera o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);
- [Projeto de Lei n.º 940/XIV/3.ª \(PCP\)](#) - Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos;
- [Projeto de Lei n.º 956/XIV/3.ª \(BE\)](#) - Alterações ao Regime Jurídico-Laboral e Alargamento da Proteção Social dos Trabalhadores por Turnos e Noturnos (21.ª alteração ao Código do Trabalho).

Em sentido contrário, não se descortinou a entrada de nenhuma petição sobre a organização dos tempos de trabalho na anterior ou na pretérita Legislatura.

## VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

---

Conforme já mencionado atrás, estando em causa matéria laboral, foi promovida a apreciação pública da iniciativa nos termos 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, dos artigos 469.º a 475.º do CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do Regimento, entre 22 de abril e 22 de maio de 2023 [[Separata N.º 57/XV/1 de 22 de abril de 2023](#)].

As pronúncias recebidas podem ser consultadas na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#).

Quanto aos dois pareceres recebidos, se por um lado a [USI - União dos Sindicatos Independentes](#) subscreve o disposto no projeto de lei, já a [Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - CGTP-IN](#) considera outrossim que a medida enunciada é «manifestamente insuficiente e dá um contributo muito reduzido para a melhoria da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar», que na sua opinião deveria passar «pela redução do tempo de trabalho, pela revogação dos regimes de adaptabilidade e de bancos de horas e pelo fim da imposição de regimes de turnos e de laboração contínua em sectores de atividade onde nada o justifica».

## VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

---

BASTOS, João ; AFONSO, Pedro - O impacto do trabalho por turnos no sono e saúde psíquica = The impact of shiftwork on sleep and mental health. **Revista Portuguesa de Psiquiatria e Saúde Mental** [Em linha]. Lisboa. Vol. 6, nº 1 (2020), p. 24-30. [Consult. 19 abril de 2023]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=136512&img=24389&save=true>>. ISSN 2184-5417.

**Resumo:** O presente estudo tem por objetivo a revisão da literatura atual relativa aos efeitos do trabalho por turnos no sono e saúde psíquica dos trabalhadores, dando especial ênfase ao seu impacto nos profissionais de saúde. Ao longo do estudo, o autor identificou os efeitos nocivos do trabalho por turnos ao nível do sono, saúde psíquica, desempenho cognitivo e laboral dos trabalhadores. Indica ainda que ao nível do sono, este regime laboral aumenta a sonolência excessiva diurna e a insónia, enquanto que, relativamente à saúde psíquica, este tipo de trabalho potencia o aparecimento de patologia ansiosa, depressão e uso e abuso de substâncias, criando ainda alterações cognitivas significativas. Perante o resultado do estudo, o autor conclui que as alterações cognitivas identificadas assumem particular relevância nos profissionais de saúde, podendo aumentar o número de erros médicos cometidos no horário por turnos. Refere ainda que, a implementação de medidas institucionais e individuais seriam importantes para que fosse possível reduzir o impacto do trabalho por turnos nos trabalhadores, com especial particularidade na área da saúde.

FERNANDES, Francisco Liberal ; BASTO, Bárbara de Sousa — O banco de horas grupal na Lei n.º 93/2019. **Questões laborais**. Coimbra. ISSN0872-8267. A. 26, nº 55 (jul./dez. 2019), p. 149-168. Cota: RP-577.

**Resumo:** O autor procede à análise crítica das recentes alterações introduzidas no regime de banco de horas grupal, pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e dos problemas de aplicação das mesmas.

Destaca-se que o autor aponta os aspetos negativos do banco de horas, quer do ponto de vista social, pois afeta a adequação entre a vida laboral e a vida privada dos trabalhadores, quer do ponto de vista laboral, uma vez que permite o aumento do tempo médio de trabalho diário e semanal sem que o empregador tenha de suportar qualquer acréscimo de custos.

OLIVEIRA, António Thomaz de – Depression in the context of shift work schedule : a systematic review. **Research, Society and Development** [Em linha]. [S. l.]. V. 11, nº 5 (2022), 7 p. [Consult. 19 abril 2023]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=139200&img=27944&save=true>>. ISSN 2525-3409.

**Resumo:** O autor da obra em apreciação refere que a desregulação do ritmo cardíaco pode provocar a alteração do ciclo sono-vigília, o que com o tempo causa distúrbios do sono e promove o desenvolvimento de transtornos mentais e de humor. Indica a jornada de trabalho por turnos como uma das condições que podem levar à desregulação desse ritmo. O trabalho por turnos pode ainda desequilibrar o funcionamento neural e, como o autor menciona, determinadas classes de profissionais podem ter uma maior tendência ao desenvolvimento de depressão. O estudo apresentado na obra tem como objetivo «realizar uma revisão sistemática para entender a relação entre a jornada de trabalho por turnos (JTT) com o risco de apresentar depressão, assim foram selecionados 1.001 artigos para análise da elegibilidade. Após uma sequência de avaliação partindo do título, resumo e trabalho completo, foram incluídos 31 trabalhos que respondiam ao tema proposto.» Por fim, é apresentado o resultado do estudo, em que é assinalado que a depressão está mais elevada em trabalhadores em JTT como enfermeiros, funcionários de empresas, médicos, residentes e bombeiros comparados a outros profissionais, sendo que as principais razões estão ligadas com a «diminuição da produção de melatonina, condições estressantes ligadas à atividade profissional e aos hábitos de vida.» O autor conclui que a JTT está fortemente associada com a depressão e que é necessário delinear novas terapêuticas, controle, prevenção e promoção de saúde para esses trabalhadores.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma — Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar : algumas notas. In **Tempo de trabalho e tempos de não trabalho**. Lisboa : AAFDL, 2018. ISBN978-972-629-188-6. p. 101-116. Cota: 12.06.9 – 69/2018.

**Resumo:** Neste artigo, a autora ocupa-se do tempo de trabalho e da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Este é um tema que hoje se impõe no plano laboral por diversas razões: acesso maciço das mulheres ao mercado de trabalho; situações de discriminação no trabalho e no emprego entre mulheres e homens, decorrentes de

questões ligadas à maternidade, à paternidade e à conciliação entre o trabalho e a família e o problema crónico, e cada vez mais grave, da baixa natalidade. Relativamente a esta temática, a autora procede à análise da evolução do direito na UE, bem como à evolução do direito nacional.

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

**Resumo:** Este artigo analisa a temática da gestão do tempo de trabalho, mais propriamente o banco de horas individual. A autora começa por fazer uma introdução na qual aborda a flexibilização da gestão do tempo de trabalho que, segundo a própria, está relacionada com o movimento de globalização da economia. Em seguida, debruça-se sobre a especificidade do banco de horas individual, em Portugal, à luz da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho. Glória Rebelo considera que o regime do banco de horas individual «coloca o trabalhador numa posição de fragilidade perante o empregador e de constrangimentos, quer na recusa de tal proposta, quer no próprio exercício das condições de trabalho, não acompanhando a feição protecionista da legislação laboral, sendo imperioso reconhecer que a organização flexível do tempo de trabalho, em si mesma considerada, apresenta uma dimensão que pode contender com relevantes direitos dos trabalhadores constitucionalmente consagrados à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e ao repouso e lazer», levando à deterioração das condições de trabalho.

SILVA, Isabel S. ; PRATA, Joana ; FERREIRA, Ana Isabel – Horários de trabalho por turnos : da avaliação dos efeitos às possibilidades de intervenção. **International Journal on Working Conditions** [Em linha]. [S. l.]. N.º 7 (jun. 2014), 16 p. [Consult. 19 abril de 2023]. Disponível em WWW:<[URL: https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=142821&img=30873&save=true](https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=142821&img=30873&save=true)>. ISSN: 2182-9535.

**Resumo:** O presente trabalho tem o propósito de contribuir para a discussão de possibilidades de intervenção na problemática dos efeitos do trabalho por turnos, em especial no contexto organizacional. Para o efeito, foram feitos três estudos em empresas industriais nos quais foram avaliados alguns dos efeitos relacionados ao



trabalho por turnos na saúde, na vida familiar e social. Foi igualmente realizada uma avaliação da satisfação com o próprio turno de trabalho.