



Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARECER CONJUNTO

Projeto de Lei n.º 5/XIV/1.ª (PCP) - Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)

Projeto de Lei n.º 76/XIV/1.ª (BE) - Consagra as 35 horas como período normal de trabalho no setor privado (16.ª alteração ao Código do Trabalho)

Autora:

Rita Borges Madeira (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 DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV – ANEXOS

Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE I – CONSIDERANDOS

1 – Introdução

O Projeto de Lei n.º 5/XIV/1.ª é subscrito pelos dez Deputados do Grupo Parlamentar (GP) do PCP e o Projetos de Lei n.º 76/XIV/1.ª é subscrito pelos dezanove Deputados do Grupo Parlamentar (GP) do BE, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) (CRP), 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 5/XIV/1.ª (PCP) deu entrada a 25 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).

O Projeto de Lei n.º 76/XIV/1.ª (BE) deu entrada a 14 de novembro de 2019, foi admitido no dia 19 de novembro e anunciado a 20 de novembro, data em que baixou, 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 30 de junho.

2 – Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas

As iniciativas em apreço promovem a alteração do Código de Trabalho, com o intuito de fixar o horário semanal máximo de trabalho nas 35 horas.

Os Deputados do GP do PCP, na exposição de motivos do projeto de lei, denunciam que os avanços civilizacionais nos domínios técnico e científico não se têm traduzido em conquista social, em particular na melhoria das condições de trabalho e de vida, permitindo antes «a concentração da riqueza nos grupos económicos e financeiros».

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Deste modo propõe a fixação do horário semanal máximo de 35 horas para todos os trabalhadores, permitindo uma diminuição do número de horas de trabalho por ano e a contratação de mais trabalhadores, fazendo assim uma aproximação entre o setor público e o setor privado e garantindo «o objetivo de valorização do trabalho e reforço dos direitos de todos, construindo um rumo de progresso e justiça social».

O Projeto do GP do BE destaca a importância desta redução de horário semanal para a promoção de melhores condições de trabalho e da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, acrescentando que o prolongamento dos horários não se traduz em acréscimo de produtividade, pelo que consideram que a redução para as 35 horas de trabalho semanal aumentará a produtividade e será determinante no combate ao desemprego, na reorganização dos horários e na diminuição dos ritmos de trabalho

3 – Enquadramento Legal

No quadro das relações individuais do trabalho, o [artigo 59.º da CRP](#) enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente os direitos ao «repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas» [alínea *d*] do n.º 1]. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º da CRP](#)).

Desde 1996 que a [Lei n.º 21/96, de 23 de julho](#), estabeleceu a redução dos períodos normais de trabalho superiores a **quarenta horas por semana**, materializando o compromisso assumido no Acordo Económico e Social de 1990.

O atual [Código do Trabalho](#), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, no seu [artigo 198.º](#) prevê que o **período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana**.

Em relação ao restante 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

Comissão de Trabalho e Segurança Social

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 das iniciativas, impostos pelo n.º 1 do artigo 120.º do RAR, na medida em que não se afigura infringirem a Constituição ou os princípios nela consignados e definem 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.

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

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.

Os títulos das iniciativas em apreço indicam que procede à 16.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, elencando no articulado os diplomas que lhe introduziram alterações, dando assim 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.

Consultando a base de dados Digesto (*Diário da República Eletrónico*), constata-se que o Código do Trabalho sofreu, até à data, dezasseis alterações, a saber: [Lei n.º 105/2009, 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](#)

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

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 de 4 de setembro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e a Lei n.º 18/2021, de 8 de abril², constituindo esta a sua décima sétima alteração.

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:

“Consagra as 35 horas como o período máximo de trabalho para todos os trabalhadores, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro»

Relativamente à entrada em vigor, o projeto de lei do PCP prevê que esta ocorra no início do ano seguinte ao da sua publicação, desde que se cumpra um período mínimo de 180 dias após a sua publicação, enquanto a iniciativa do BE propõe um prazo de 60 dias, cumprindo-se assim o disposto 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».

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.

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

² Esta última já depois da apresentação das iniciativas em análise.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

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, nenhuma outra versa sobre a mesma matéria plasmada nos projetos de lei em apreço.

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

A deputada autora do parecer reserva a sua posição para a discussão das iniciativas legislativas em sessão plenária.

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.

PARTE IV – ANEXOS

- *Nota Técnica Conjunta das Iniciativas em apreço*



Comissão de Trabalho e Segurança Social

Palácio de São Bento, 30 de junho de 2021

A Deputada Relatora

(Rita Borges Madeira)

O Presidente da Comissão

(Pedro Roque)

Projeto de Lei n.º 5/XIV/1.ª (PCP)

Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores (16.ª Alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)

Data de admissão: 25 de outubro de 2019

Projeto de Lei n.º 76/XIV/1.ª (BE)

Consagra as 35 horas como período normal de trabalho no sector privado (16.ª alteração ao Código do Trabalho)

Data de admissão: 19 de novembro de 2019

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Índice

- I. Análise das iniciativas**
- 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: Maria Jorge Carvalho (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Maria João Godinho (DILP), Luís Correia da Silva (BIB) e Pedro Pacheco (DAC)

Data: 26 de junho de 2021

I. Análise das iniciativas

- **As iniciativas**

1) Depois de lembrarem a associação do Dia Internacional do Trabalhador à luta pelas 8 horas diárias de trabalho, os autores do Projeto de Lei n.º 5/XIV/1.ª (PCP) denunciam que os avanços civilizacionais nos domínios técnico e científico não se têm traduzido em conquista social, em particular na melhoria das condições de trabalho e de vida, permitindo outrossim «a concentração da riqueza nos grupos económicos e financeiros». De seguida, mencionam a fragilização da contratação coletiva e o aumento do período normal de trabalho na Administração Pública registados na XII Legislatura, sendo que apenas este último aspeto foi revertido nas Legislaturas mais recentes, faltando ainda assim a fixação do horário semanal máximo de 35 horas para todos os trabalhadores. Deste modo, enunciando os efeitos benéficos na contratação de trabalhadores e na diminuição do número de horas de trabalho por ano, defendem que «que a aproximação entre o setor público e o setor privado deve radicar no objetivo de valorização do trabalho e reforço dos direitos de todos, construindo um rumo de progresso e justiça social».

A presente iniciativa é composta por cinco artigos, integrando o primeiro o objeto, o segundo as alterações propugnadas para o Código do Trabalho, o terceiro e quarto, respetivamente, a garantia dos direitos dos trabalhadores abrangidos e a comunicação do previsto no diploma, e o quinto e último artigo a sua entrada em vigor.

2) A exposição de motivos do Projeto de Lei n.º 76/XIV/1.ª (BE) começa por destacar a eficácia e a justeza da redução do horário de trabalho, assim como os seus efeitos nas condições de trabalho e na conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Alude-se então à média de horas semanais de trabalho em Portugal, e recorda-se o aumento do horário de trabalho da Função Pública para 40 horas e a posterior reposição do anterior limite de 35 horas semanais, tendo ficado comprovado, no entender dos proponentes, que o prolongamento dos horários não se traduzem em acréscimo de produtividade. Deste modo, postulam o alargamento desse regime a

todos os trabalhadores, invocando a experiência portuguesa e internacional sobre outros processos análogos do passado.

Em síntese, enumeram as vantagens que no seu entender decorrem desta alteração, desde que a mesma não se traduza numa redução de salário nem de condições de trabalho: a recuperação de rendimentos que estimule a economia e o crescimento; a justiça comparativa de uniformizar um modelo já aplicado à Administração Pública; a importância desta mudança no combate ao desemprego; a reorganização dos horários e a diminuição dos ritmos de trabalho, entre outros.

Esta iniciativa concretiza-se assim em cinco artigos, correspondendo o artigo 1.º ao seu objeto, o artigo 2.º às alterações a introduzir no ordenamento jurídico, os artigos 3.º e 4.º, especificamente, à salvaguarda dos direitos dos trabalhadores e à publicidade e ao dever de informação sobre as almejadas alterações, e o artigo 5.º à entrada em vigor.

- **Enquadramento jurídico nacional**

A Constituição da República Portuguesa (CRP), no seu [artigo 59.º¹](#), enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente os direitos ao «repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas» [alínea *d*] do n.º 1]. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º²](#) 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 368/97³](#) e [Acórdão n.º 635/99⁴](#)) quando confrontado com alguns direitos, em particular os consagrados no artigo 59.º, n.º 1,

¹ <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx#art59>

² <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx#art17>

³ <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19970368.html>

⁴ <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19990635.html>

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

No quadro legislativo, o horário de trabalho foi objeto de diversas alterações. A partir de 1971, através do [Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro](#)⁵ (Estabelece o regime jurídico da duração do trabalho), estavam fixados, como limites máximos dos períodos normais de trabalho, **oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana**.

Com o [Acordo Económico e Social de 1990](#)⁶, o Governo e os parceiros sociais estabeleceram como compromisso uma redução do período normal de trabalho com adaptabilidade de horários. No seu seguimento, foi publicada a [Lei n.º 2/91 de 17 de janeiro](#)⁷, que fixou uma duração semanal máxima de **quarenta e quatro horas** e a possibilidade de a duração normal de trabalho ser definida em termos médios por via de convenção coletiva, o que operou, através do [Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de outubro](#), uma alteração no artigo 5.º da LDT (o já mencionado Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro) que passa a admitir a adaptabilidade do horário de trabalho, por essa via, com limites diário (acréscimo máximo de duas horas) e semanal (máximo de 50 horas por semana, já incluído o trabalho suplementar, salvo o prestado por motivos de força maior). O citado Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de outubro, estabeleceu, assim, que o período normal de trabalho não pode ser superior a **oito horas por dia e quarenta e quatro horas por semana**.

Posteriormente, em 1996, a [Lei n.º 21/96, de 23 de julho](#)⁸, estabeleceu a redução dos períodos normais de trabalho superiores a **quarenta horas por semana**, materializando o compromisso assumido no citado Acordo Económico e Social de

⁵ Diploma retirado do sítio na *Internet* do *Diário da República Eletrónico*. Todas as referências legislativas são feitas para o portal oficial do *Diário da República Eletrónico*, salvo indicação em contrário.

O Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro foi revogado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#), que aprovou o anterior Código do Trabalho.

⁶ <https://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f4d/58bf17f4d30cc658891737.pdf>

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

⁷ Teve origem na [Proposta de Lei nº 93/V](#).

⁸ Teve origem na [Proposta de Lei 14/VII](#)

1990. Esta lei foi revogada com a entrada em vigor do [Código de Trabalho 2003](#)⁹ (CT2003), aprovado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#)¹⁰, que previu expressamente os limites máximos dos períodos normais de trabalho, determinando que o período normal de trabalho não pode exceder **oito horas por dia nem quarenta horas por semana**, podendo estes limites ser ultrapassados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nos termos dos artigos 164.º a 169.º.

Estes limites mantêm-se com o atual [Código do Trabalho](#)¹¹ - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)¹², retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), com as alterações introduzidas pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro](#)¹³, [53/2011, de 14 de outubro](#)¹⁴, [23/2012, de 25 de junho](#)¹⁵, [47/2012, de 29 de agosto](#)¹⁶, [69/2013, de 30 de agosto](#)¹⁷, [27/2014, de 8 de maio](#)¹⁸, [55/2014, de 25 de agosto](#)¹⁹, [28/2015, de 14 de abril](#)²⁰, [120/2015, de 1 de setembro](#)²¹, [8/2016, de 1 de abril](#)²², [28/2016, de 23 de agosto](#)²³, [73/2017, de 16 de agosto](#)²⁴, [14/2018, de 19 de março](#)²⁵, [90/2019, de 4 de setembro](#)²⁶, [93/2019, de 4 de setembro](#)²⁷, e [18/2021, de 8 de abril](#)²⁸ que no seu Capítulo II, do Título II, prevê a duração e organização do tempo de trabalho. No n.º 1 do [artigo 203](#).²⁹ são fixados os limites máximos do período normal de trabalho, de

⁹ Revogado pelo atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

¹⁰ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 29/IX](#).

¹¹ Diploma consolidado retirado do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para o portal oficial do Diário da República Eletrónico, salvo indicação em contrário.

¹² [Trabalhos preparatórios](#).

¹³ [Trabalhos preparatórios](#).

¹⁴ [Trabalhos preparatórios](#).

¹⁵ [Trabalhos preparatórios](#).

¹⁶ [Trabalhos preparatórios](#).

¹⁷ [Trabalhos preparatórios](#).

¹⁸ [Trabalhos preparatórios](#).

¹⁹ [Trabalhos preparatórios](#).

²⁰ [Trabalhos preparatórios](#).

²¹ [Trabalhos preparatórios](#).

²² [Trabalhos preparatórios](#).

²³ [Trabalhos preparatórios](#).

²⁴ [Trabalhos preparatórios](#).

²⁵ [Trabalhos preparatórios](#).

²⁶ [Trabalhos preparatórios](#).

²⁷ [Trabalhos preparatórios](#).

²⁸ [Trabalhos preparatórios](#).

²⁹ Este preceito correspondia aos artigos 163.º e 168.º do anterior Código do Trabalho.



oito horas por dia e quarenta horas por semana. Não obstante o disposto no n.º 1, os limites máximos do período normal de trabalho podem ser ultrapassados. É o que sucede, no n.º 2 deste artigo 203.º, relativamente a trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento. Para além das situações previstas no n.º 2, há ainda vários outros preceitos que permitem que sejam excedidos os limites previstos no n.º 1. É o caso do [artigo 204.º](#), *adaptabilidade por regulamentação coletiva*; do [artigo 205.º](#), *adaptabilidade individual*; do [artigo 206.º](#), *adaptabilidade grupal*; dos [artigos 208.º](#), *banco de horas por regulamentação coletiva*, e [208.º-B](#), *banco de horas grupal*; do [artigo 209.º](#), *horário concentrado*; e do [artigo 219.º](#), quando se trate de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho (cfr. alínea *a*) do n.º 1 do artigo 219.º), ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana (cfr. alínea *b*) do n.º 1 do mesmo artigo 219.º). Além de todos estes preceitos, há ainda que referir o n.º 1 do [artigo 210.º](#), que permite que os limites do período normal de trabalho sejam excedidos quando instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o permita, restringindo esta admissibilidade a duas situações expressamente delineadas. É o que sucede em relação a trabalhador de entidade sem fim lucrativo ou estreitamente ligada ao interesse público, desde que a sujeição do período normal de trabalho a esses limites seja in comportável, e em relação a trabalhador cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença. Fora destes casos, não é permitido aumentar o período normal de trabalho³⁰.

No tocante à duração do trabalho semanal, o n.º 1 do [artigo 211.º](#) determina que a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a quarenta e oito horas, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que não ultrapasse doze meses ou, na falta deste, num período de referência de quatro meses, ou de seis meses nas situações expressamente previstas no n.º 2 do [artigo 207.º](#).

³⁰ MARECOS, Diogo Vaz - **Código do Trabalho : comentado**. 3ª ed. Coimbra : Almedina, 2017. ISBN 978-972-40-6932-6.

No quadro do trabalho noturno, o Código dedica os artigos [artigo 223.º](#) a [225.º](#) à prestação de trabalho noturno, sendo que o [artigo 224.º](#) prevê a duração do trabalho de trabalhador noturno. Este artigo determina que o trabalhador noturno é aquele que presta, pelo menos, três horas de trabalho noturno em cada dia ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia ou outra definida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (n.º 1).

No que se refere aos trabalhadores com vínculo de emprego público, previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#)³¹, na sua redação atual, o período normal de trabalho é de **sete horas por dia**, (exceto no caso de horários flexíveis e no caso de regimes especiais de duração de trabalho) e de **35 horas por semana** (sem prejuízo da existência de regimes de duração semanal inferior previstos em diploma especial e no caso de regimes especiais de duração de trabalho), nos termos do [artigo 105.](#)³².

A [Lei n.º 18/2016, de 20 de junho](#), veio estabelecer como período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas 7 horas por dia e 35 horas por semana, procedendo à terceira alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Segundo os dados revelados no sítio da [OCDE](#)³³, verificou-se que no Reino Unido (41,1 horas), na Grécia (41,1 horas) e em Portugal (40,3 horas), em 2020, o **número médio de horas trabalhadas por semana** é mais elevado do que em Espanha (39,2), na Alemanha (39,6 horas), em Itália (39,2 horas), em França (39,0 horas) e na Holanda (37,2 horas).

³¹ 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 82/2019, de 2 de setembro, 79/2019, de 2 de setembro, e 2/2020, de 31 de março](#).

³² Com a redação dada pela [Lei n.º 18/2016, de 20 de junho](#) que procede à terceira alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

³³ Dados de 22 de junho de 2021. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/hours-worked/average-usual-weekly-hours-worked-averages_data-00306-en?isPartOf=/content/datacollection/lfs-hw-data-en.

Ainda no âmbito da duração do tempo de trabalho, também se verificou no sítio da [OCDE](#)³⁴ que em Portugal o **número médio de horas anuais de trabalho** por trabalhador, em 2020, era de 1613. Noutros países como em França (1 402 horas), na Alemanha (1 332 horas), na Holanda (1 339 horas), e em Espanha (1 577 horas) é menor o número médio de horas anuais de trabalho, enquanto que na Grécia, por exemplo, o número é mais elevado (1 728 horas).

II. Enquadramento parlamentar

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

Para além dos demais projetos de lei que visam a alteração do Código do Trabalho e cuja discussão na generalidade se encontra [agendada para a reunião plenária de quarta-feira, 30 de junho](#), não se descortinou a existência de nenhuma outra iniciativa que contenda diretamente com o período normal de trabalho, em especial a sua redução para 35 horas no setor privado.

Por outro lado, deu entrada na presente Legislatura a [Petição n.º 170/XIV/2.ª](#) - «35 horas de trabalho para todos», subscrita por Tiago Manuel Castro Santos e outros, num total de 3 assinaturas.

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

Foram apresentados na XIII Legislatura, e tramitados pela 10.ª Comissão, os Projetos de Lei n.ºs [7/XIII/1.ª \(PCP\)](#) - «Repõe as 35 horas por semana como período normal de trabalho na função pública, procedendo à 3ª alteração à Lei n.º35/2014, de 20 de junho», [18/XIII/1.ª \(PEV\)](#) - «Reposição das 35 horas de trabalho semanal na Administração Pública», [96/XIII/1.ª \(BE\)](#) - «35 horas para maior criação de emprego e reposição dos direitos na função pública» e [97/XIII/1.ª \(PS\)](#) - «Estabelece as 35 horas como período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas», que deram

³⁴ Dados de 22 de junho de 2021. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/hours-worked/average-usual-weekly-hours-worked-averages_data-00306-en?isPartOf=/content/datacollection/lfs-hw-data-en.

origem à [Lei n.º 18/2016, de 20 de junho](#) - «Estabelece as 35 horas como período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas, procedendo à segunda alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho».

Em sentido contrário, foram rejeitados na generalidade os Projetos de Lei n.ºs [170/XIII/1.ª \(PCP\)](#) - «Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores, procedendo à 10.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho», [578/XIII/2.ª \(PAN\)](#) - «Altera o Código do Trabalho, estabelecendo as 35 horas como limite máximo do período normal de trabalho, equiparando o regime do Código do Trabalho ao da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas», [867/XIII/2.ª \(PEV\)](#) - «Estabelece as 35 horas como limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores. (12ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado 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 e 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 28/2016, de 23 de agosto e 8/2016, de 1 de abril)» e [874/XIII/3.ª \(BE\)](#) - «35 Horas no setor privado para maior criação de emprego e reposição dos direitos (14.ª alteração ao Código do Trabalho)».

Foi ainda apresentado o [Projeto de Resolução n.º 361/XIII/1.ª \(BE\)](#) - «Alargamento das 35 horas aos contratos individuais de trabalho dos trabalhadores em funções na administração pública», que caducou com o final da XIII Legislatura, a 24 de outubro de 2019.

Da pesquisa efetuada na base de dados da Atividade Parlamentar (AP) apurou-se que foram apreciadas sobre esta matéria as Petições individuais n.ºs [54/XIII/1.ª](#) - «Pretende que o setor privado usufrua de um horário máximo de trabalho de 35 horas semanais, tal como está a ser ponderado aplicar aos trabalhadores do sector público», da autoria de Constantino José Ferreira Alves Latada, e [140/XIII/1.ª](#) - «Suscita a inconstitucionalidade da Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, que estabelece as 35 horas

como período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas», subscrita por José Manuel Rodrigues de Abreu.

III. **Apreciação dos requisitos formais**

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

O Projeto de Lei n.º 5/XIV/1.^a é subscrito pelos dez Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português e o Projeto de Lei n.º 76/XIV/1.^a é subscrito pelos 19 Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#), e nos n.ºs 1 e 2 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.

As iniciativas em análise são redigidas sob a forma de artigos, precedidos de uma breve exposição de motivos e têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo os requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

Respeitam ainda os limites previstos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa e não parece infringir princípios constitucionais.

O Projeto de Lei n.º 5/XIV/1.^a (PCP) deu entrada a 25 de outubro de 2019, foi admitido e anunciado a 6 de novembro, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a).

O Projeto de Lei n.º 76/XIV/1.ª (BE) deu entrada a 14 de novembro de 2019, foi admitido no dia 19 de novembro e anunciado a 20 de novembro, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª).

A discussão na generalidade de ambas está agendada para a reunião plenária de quarta-feira, 30 de junho de 2021, em conjunto com outras iniciativas.

Por contemplarem matéria do âmbito laboral, as iniciativas foram colocadas em apreciação pública, nos termos e para os efeitos 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, o Projeto de Lei n.º 5/XIV/1.ª (PCP) de 19 de novembro a 19 de dezembro de 2019 [[Separata N.º1/XIV/1 2019.11.19](#)] e o Projeto de Lei n.º 76/XIV/1.ª (BE) de 23 de novembro a 23 de dezembro de 2019 [[Separata N.º3/XIV/1 2019.11.23](#)].

- **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 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.

Os títulos das iniciativas em análise indicam que procedem à 16.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, elencando 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.



Consultando a base de dados Digesto (*Diário da República Eletrónico*), constata-se que o Código do Trabalho sofreu, até à data, dezasseis alterações: [Lei n.º 105/2009, 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, 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, de 4 de setembro](#), [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#), e ainda a [Lei n.º 18/2021, de 8 de abril](#)³⁵, constituindo esta, em caso de aprovação, a décima sétima alteração³⁶.

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 mencionar 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.

Considerando a conexão das matérias abordadas e o facto de visarem alterar o mesmo diploma, em caso de aprovação, as presentes iniciativas devem preferencialmente dar origem a uma única lei. Caso se verifique, em sede de especialidade, a sua fusão num texto único, sugere-se o seguinte título:

«Consagra as 35 horas como período máximo de trabalho para todos os trabalhadores, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro»

³⁵ Esta última já depois da apresentação das iniciativas em análise.

³⁶ Havendo 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 poderá ter de ser atualizado.

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*.

Relativamente à entrada em vigor, o Projeto de Lei n.º 5/XIV/1.ª (PCP) prevê que a iniciativa entra em vigor no início do ano seguinte ao da sua publicação, com a ressalva de que entre a data de publicação e a data de entrada em vigor deverá verificar-se um prazo de seis meses. O Projeto de Lei n.º 76/XIV/1.ª (BE) determina que a data de entrada em vigor ocorra 60 dias após a sua aprovação, 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».

Na presente fase do processo legislativo, as iniciativas em apreço não nos parecem suscitar outras questões em face da lei formulário.

- **Regulamentação ou outras obrigações legais**

O artigo 4.º do Projeto de Lei n.º 76/XIV/1.ª (BE) prevê a obrigação de das entidades empregadores definirem um plano de reorganização do tempo de trabalho e de contratação de efetivos, assim como um novo mapa de horários de trabalho e uma calendarização do processo de recrutamento e seleção.

IV. Análise de direito comparado

- **Enquadramento internacional**

Países europeus

A legislação comparada é apresentada para os seguintes Estados-Membros da União Europeia: Alemanha, Espanha, França e Itália. Dá-se também nota da situação no Reino Unido.

ALEMANHA

A Lei sobre o Horário de Trabalho (*Arbeitszeitgesetz*)³⁷, de 6 de junho de 1994, fixa as regras gerais nesta matéria, que são depois aplicadas aos casos concretos através de acordos coletivos de trabalho.

Considera-se como tempo de trabalho o decorrido entre o início e o fim da prestação de trabalho, descontando as pausas (exceto no caso do trabalho nas minas, em que contam como tempo de trabalho).

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

A lei regula também as circunstâncias em que os acordos coletivos de trabalho podem derrogar o limite máximo das 8 horas (por exemplo, nos casos de trabalhadores em regime de prevenção, trabalho agrícola, entre outros), e elenca as situações fora do âmbito de aplicação desta lei (artigo 18.º), como os que desempenhem cargos de direção superior e trabalhadores do mar.

Considera-se trabalho noturno o que ocupe mais de 2 horas do período noturno (de acordo com a referida lei, é o que decorre entre as 23 e as 6 horas, mas pode ser ajustado em setores específicos para iniciar entre as 22 horas e 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 ascender até às 10 horas, desde que num período de um mês ou 4 semanas, em média, não se ultrapassem as 8 horas diárias (artigo 6.º, n.º 2).

ESPANHA

³⁷ Diploma consolidado retirado do portal oficial *gesetze-im-internet.de*. Todas as referências relativas à legislação da Alemanha devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário.

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 Trabajadores³⁸, contém as principais regras em matéria laboral, determinando que a jornada de trabalho é fixada em convenção coletiva, tendo a semana normal de trabalho a duração máxima de 40 horas, em cômputo anual, conforme se dispõe no seu artigo 34.º. O mesmo artigo determina que o tempo de trabalho inclui o tempo decorrido entre o início e o fim da prestação de trabalho, não podendo o número máximo de horas de trabalho diário efetivo exceder as 9 horas. No entanto, por convenção coletiva ou, na falta desta, por acordo entre a empresa e representantes dos trabalhadores, pode ser estabelecida uma distribuição diferente do trabalho diário, desde que respeitado o intervalo legal entre jornadas (12 horas).

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.

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 – 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](#)³⁹ disponibiliza informação detalhada sobre esta matéria no seu portal na *Internet*.

³⁸ Diploma consolidado retirado do portal oficial [boe.es](#). Todas as referências relativas à legislação de Espanha devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário.

³⁹ Em https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_14_1.htm, consultado em 22-06-2021.

No que se refere à função pública, a *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, cujo texto consolidado foi aprovado pelo [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre](#), atribui às Administrações Públicas a competência para estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, matéria que é objeto de negociação coletiva, nos termos do artigo 37 da mesma lei. No que se refere à Administração Central (*Administración General del Estado*⁴⁰), a [Resolución de 28 de febrero de 2019](#), da Secretaria de Estado da Função Pública, aprova instruções sobre jornadas e horário de trabalho do pessoal ao serviço da mesma. A jornada geral de trabalho é de 37 horas e meia semanais (nas quais se incluem 30 minutos de pausa diária), em média anual.

FRANÇA

Em França, o regime de duração do trabalho no setor privado está previsto no [Code du Travail](#)⁴¹. Nos termos deste código, a duração legal do trabalho é de 35 horas por semana (artigo [L3121-27](#)) e o período normal de trabalho não pode ser superior a 10 horas por dia, salvo exceções acordadas em determinadas situações previstas em decreto (mediante derrogação do limite pela inspeção de trabalho ou em caso de urgência) ou constante de convenção coletiva (neste caso apenas até ao limite de 12 horas) ou situações de urgência (artigo [L3121-18](#)). Considera-se tempo de trabalho o período durante o qual o funcionário está à disposição do empregador e em conformidade com as suas diretrizes, sem poder «dedicar-se livremente aos seus assuntos pessoais» (artigo [L3121-1](#)). Em qualquer caso, no total, incluindo trabalho suplementar, não podem ultrapassar-se as 48 horas numa mesma semana, ou 44 horas/semana em média ao longo de 12 semanas consecutivas (este último limite pode, em algumas circunstâncias, ser aumentado para as 46 horas nesse período, designadamente mediante previsão em convenção coletiva – artigos [L3121-20](#), [L3121-22](#), [L3121-23](#), [L3121-24](#), [L3121-25](#) – e, muito excepcionalmente e com acordo da

⁴⁰ Aqui explicada:

https://administracion.gob.es/pag_Home/espanaAdmon/comoSeOrganizaEstado/Administracion_Gral_Estado.html#.Xe_NWJP7SM8, consultado a 22-06-2021.

⁴¹ Diploma consolidado retirado do portal oficial legifrance.gouv.fr. Todas as referências relativas à legislação de França devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário.

entidade competente em matéria de inspeção do trabalho, pode chegar às 60 horas – artigo [L3121-21](#)).

O *Code du travail* determina que é considerado trabalho noturno o trabalho 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, espetáculo, vendas a retalho 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 semanas⁴².

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).

No setor público, aplicam-se idênticos limites, por remissão expressa da lei que regula a função pública para o Código do Trabalho – cfr. artigo 65 bis da [Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPE](#). O [Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature](#) concretiza as regras aplicáveis.

No portal da Administração francesa disponibilizam-se mais detalhes sobre o regime da duração do trabalho nos setores [público](#)⁴³ e [privado](#)⁴⁴.

ITÁLIA

⁴² Limites que em casos excepcionais 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.

⁴³ Em <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1911>, consultado a 22-06-2021.

⁴⁴ Em <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N458>, consultado a 22-06-2021.

O [Decreto Legislativo 8 Aprile 2003, n. 66](#)⁴⁵, aplicável à generalidade dos trabalhadores do setor público e do setor privado, fixa no seu artigo 3.º o horário normal de trabalho em 40 horas semanais, sem prejuízo de poder ser fixada duração menor por convenção coletiva. Considera-se tempo de trabalho todo o período em que o trabalhador esteja no local de trabalho, à disposição do empregador e no exercício da sua atividade ou das suas funções [artigo 1.º, n.º 2, alínea a)].

O mesmo diploma define [artigo 1.º, n.º 2, alíneas d) e e)] período noturno como o período de pelo menos 7 horas consecutivas que inclua o intervalo entre a meia-noite e as 5 horas; trabalhador noturno é aquele que trabalha pelo menos três horas do seu tempo de trabalho diário naquele período ou executa 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 no mínimo 80 dias úteis/ano (limite que é proporcionalmente ajustado no caso de trabalho a tempo parcial).

REINO UNIDO

A Lei sobre o Horário de Trabalho ([Working Time Regulations](#)⁴⁶), aplicável a Inglaterra, País de Gales e Escócia, determina na sua *section 4* que, em regra, um trabalhador pode trabalhar no máximo 48 horas por cada 7 dias, em média, incluindo trabalho extraordinário, 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

⁴⁵ Diploma consolidado retirado do portal oficial [gazzettaufficiale.it](#). Todas as referências relativas à legislação de Itália devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário.

⁴⁶ Diploma consolidado retirado do portal oficial [legislation.gov.uk](#). Todas as referências relativas à legislação do Reino Unido devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário.

operadores de maquinaria pesada, entre outros). O referido acordo pode ser rescindido a qualquer momento (com uma antecedência mínima de sete dias).

Conforme determinado na *section 2*, são trabalhadores noturnos aqueles que trabalham regularmente por pelo menos três 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.

No portal do Governo britânico é disponibilizada informação detalhada nesta matéria na página [Contracts of employment and working hours](#)⁴⁷.

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A [Organização Internacional do Trabalho](#)⁴⁸ (OIT) foi 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](#)⁴⁹, sobre duração do trabalho na indústria, pela aplicação do princípio do dia de trabalho das 8 horas de trabalho diária e 48 semanais.

Ao longo dos anos, várias foram as convenções adotadas em matéria de horário de trabalho. Portugal, membro fundador OIT, ratificou as Convenções n.ºs 1, 4, 14, 89,

⁴⁷ <https://www.gov.uk/browse/employing-people/contracts>, consultado em 22-06-2021.

⁴⁸ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>, consultado em 22-06-2021.

⁴⁹ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c001_pt.pdf, consultada em 22-06-2021.

106, 132, 171 e 175, de acordo com informação constante do portal da [OIT em Portugal](#)⁵⁰.

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

N.º	Data	Assunto	Entrada em vigor
1 ⁵¹	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 ⁵²	1919	Trabalho noturno de mulheres, 1919 (Revista parcialmente pela Convenção 89 denunciada em 08.12.1993)	Revogada em 2017
14 ⁵³	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 ⁵⁴	1948	Trabalho noturno de mulheres (revisão) (<i>revê parcialmente a Convenção n.º 4 denunciada em 27-02-1992</i>)	27.02.1951
106 ⁵⁵	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

⁵⁰ <https://www.ilo.org/lisbon/lang--pt/index.htm>, consultado em 22-06-2021.

⁵¹ Aprovada para ratificação pelo [Decreto n.º 15361, de 14 de abril de 1928](#).

⁵² Aprovada para ratificação pelo [Decreto n.º 20 988, de 25 de novembro de 1931](#).

⁵³ Aprovada para ratificação pelo [Decreto n.º 15362, de 14 de abril de 1928](#).

⁵⁴ Aprovada para ratificação pelo [Decreto-Lei n.º 44 862, de 23 de janeiro de 1963](#), denunciada em 27.02.1992.

⁵⁵ Aprovada para ratificação pelo [Decreto-Lei n.º 43005, de 3 de junho de 1960](#).

132 ⁵⁶	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 ⁵⁷	1990	Trabalho noturno, 1990	04.01.1995
175 ⁵⁸	1994	Trabalho a tempo parcial	28.02.1998
180	1996	Relativa às horas de trabalho a bordo e à lotação dos navios	08.08.2002

No portal da OIT, em [Convenções e Recomendações](#)⁵⁹, pode consultar-se mais informação sobre esta temática.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO

A [Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico](#)⁶⁰ (OCDE) também tem um acervo considerável de dados e estudos sobre a matéria do horário de trabalho.

No seu portal na *Internet*, é possível consultar dados sobre a [média de horas semanais de trabalho](#)⁶¹ no conjunto de países que integram esta organização (atualizados ao ano de 2020). Noutra [página desta organização](#)⁶², podem comparar-se os dados entre os países que se pretenda selecionar (tendo por referência horas de trabalho efetivas realizadas em cada país, não as durações legalmente fixadas).

V. Consultas e contributos

- **Consultas obrigatórias**

⁵⁶ Aprovada para ratificação pelo [Decreto n.º 52/80, de 29 de julho](#).

⁵⁷ Aprovada para ratificação pela [Resolução da Assembleia da República n.º 56/94, de 9 de setembro](#).

⁵⁸ Aprovada para ratificação pela [Resolução da Assembleia da República n.º 37/2006](#).

⁵⁹ <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12030:0::NO::>, consultado em 22-06-2021.

⁶⁰ <http://www.oecd.org/>, consultado em 22-06-2021.

⁶¹ Em https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/hours-worked/average-annual-hours-actually-worked_data-00303-en?parent=http%3A%2F%2Finstance.metastore.ingenta.com%2Fcontent%2Fcollection%2Fifs-data-en, consultado em 22-06-2021.

⁶² Em <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>, consultado em 22-06-2021.

Como referido anteriormente, 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, dos artigos 469.º a 475.º do CT e do artigo 134.º do RAR.

Todas os contributos enviados foram disponibilizados na [página eletrónica da Assembleia da República](#), no [separador relativo às iniciativas da CTSS em apreciação pública](#).

Com efeito, a CTSS recebeu 21 contributos para o Projeto de Lei n.º 5/XIV/1.ª (PCP) e 17 para o Projeto de Lei n.º 76/XIV/1.ª (BE), que no essencial reproduzem ou subscrevem, em ambos os casos, a pronúncia da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN), que considera justificar-se a preconizada redução do horário de trabalho sem diminuição remuneratória, em função dos fundamentos expendidos, manifestando o seu acordo com esta medida legislativa. Regista-se ainda, para o Projeto de Lei n.º 76/XIV/1.ª (BE), o contributo autónomo do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB), que classifica como positiva a almejada equiparação entre os setores público e privado, declarando igualmente a sua concordância com o projeto de lei.

- **Regiões Autónomas**

O Presidente da Assembleia da República promoveu a 19 de novembro, quanto ao Projeto de Lei n.º 76/XIV/1.ª (BE), a audição dos órgãos próprios das regiões autónomas, nos termos do artigo 142.º do Regimento da Assembleia da República, e para os efeitos do n.º 2 do artigo 229.º da Constituição. Todos realçaram a importância de o assunto poder e dever ser discutido em sede de concertação social.

VI. Avaliação prévia de impacto

- **Avaliação sobre impacto de género**

O preenchimento pelos proponentes dos Projetos de Lei n.ºs [5/XIV/1.ª \(PCP\)](#) e [76/XIV/1.ª \(BE\)](#) das fichas de avaliação prévia de impacto de género das presentes iniciativas, em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, devolve como resultado maioritário uma valoração neutra, no primeiro caso, e positiva, no segundo caso, do impacto de género.

- **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

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

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

A autora aborda aspetos importantes relacionados com esta temática, nomeadamente: a relação entre produtividade e horas trabalhadas; a evolução da duração do tempo de

trabalho; a regulamentação legal portuguesa sobre duração do trabalho; o enquadramento jurídico da duração do tempo de trabalho; o enquadramento constitucional e o direito comunitário, conceito normativo de descanso, parâmetros e critérios para a fixação do tempo de trabalho; o período normal de trabalho - o horário de trabalho; o tempo de disponibilidade ativa e a inatividade condicionada; os limites máximos e os limites médios da duração do tempo de trabalho, regimes de adaptabilidade, banco de horas, trabalho suplementar, trabalho a tempo parcial; as novas fronteiras do tempo de trabalho e as propostas de alteração às diretivas comunitárias sobre tempo de trabalho.

CABRITA. Jorge ; BOEHMER, Simon - **Working time developments in the 21st century** [Em linha] : **work duration and its regulation in the EU**. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2016. [Consult. 25 nov.. 2019]. Disponível na intranet da AR: <URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=119987&img=1782&save=true>>.

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

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

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

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

EUROPEAN foundation for the improvement of living and working conditions – **Developments in collectively agreed working time 2012** [Em linha]. Dublin Eurofound, 2013. [Consult. 25 de nov. 2019]. Disponível na intranet da AR:<URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=122861&img=4839&save=true>>.

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

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

FERNANDES, Francisco Liberal - **O tempo de trabalho : comentário aos artigos 197.º a 236.º do Código do Trabalho : revisto pela Lei Nº 23/2012, de 25 de junho**. Coimbra : Coimbra Editora, 2012. ISBN 978-972-32-2088-9. P. 325-326. Cota: 12.06.9 – 313/2012.

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

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - **El tiempo de trabajo en el siglo XXI** [Em linha] : **informe para el debate de la reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo, 17-21 de octubre de 2011**. Ginebra :

OIT, 2011. [Consult. 25 de nov. 2019]. Disponível na intranet da AR:<URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=122860&img=4838&save=true>>.

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

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

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

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

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

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

Resumo: Este artigo analisa o tema da gestão do tempo de trabalho, mais propriamente a questão do banco de horas individual. A autora começa por fazer uma

introdução onde aborda a flexibilização da gestão do tempo de trabalho, que segundo ela está relacionada com o movimento de globalização da economia. Passa de seguida a analisar a especificidade do banco de horas individual em Portugal à luz da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, quer ao nível das questões mais gerais, quer das questões mais específicas.

UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho - **Working time in the EU** [Em linha]. Brussels : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012. ISBN 978-92-897-1050-3. [Consult. 25 de nov 2019]. Disponível na intranet da AR:<URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=111396&img=2627&save=true>>.

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

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

Resumo: Neste artigo é abordado o tema da duração e organização do tempo de trabalho, mais concretamente as questões de fixação e modificação do horário de trabalho. Segundo a autora, a relativa estabilidade legislativa que este tema tem



conhecido está longe de significar que o respetivo regime jurídico deva ser encarado como incontroverso ou como um corpo fechado. A tal propósito, o panorama que se nos oferece é, na realidade, o de uma labiríntica teia de posições, pelo que dificilmente poderá dizer-se que esta é uma questão ultrapassada.