



Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARECER

Projeto de Lei n.º 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

Projeto de Lei n.º 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

Autor:

Luís Soares (PS)



Comissão de Trabalho e Segurança Social

ÍNDICE

PARTE I - CONSIDERANDOS

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

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV - ANEXOS

Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE I – CONSIDERANDOS

1 – Introdução

O Projeto de Lei n.º 170/XIII/1.º - 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, foi apresentado pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), tendo dado entrada na Assembleia da República a 15 de abril de 2016, sendo admitido em 19 de abril de 2016 e anunciado na sessão plenária do dia seguinte.

O Projeto de Lei n.º 578/XIII/2.º - 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, foi apresentado pelo Partido Pessoas-Animais-Natureza (PAN), que deu entrada na Assembleia da República em 14 de julho de 2017, sendo admitido em 18 de julho de 2017 e anunciado no dia seguinte.

Os dois projetos de lei em apreço baixaram na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social, tendo sido nomeado o Deputado Luís Soares para elaboração do respetivo parecer conjunto.

Uma vez que as iniciativas versam sobre matéria de legislação laboral, os projetos de lei foram colocados em apreciação pública de 3 de maio a 2 de junho de 2016, para a iniciativa do PCP, e de 29 de julho a 29 de agosto de 2017, no caso da iniciativa do PAN, nos termos do artigo 134.º do RAR e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão 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, tendo sido publicados, respetivamente, nas Separatas n.º 23/XIII/1, DAR, de 3 de maio de 2016, e n.º 59/XIII/2, DAR, de 29 de julho de 2017, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR.

Os contributos de entidades que se pronunciaram durante o prazo da apreciação pública podem ser consultados na Parte IV – Anexos deste parecer.

O Presidente da Assembleia da República promoveu a audição dos órgãos de governo próprio 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. Os pareceres já recebidos estão anexos a este relatório.

A discussão conjunta, na generalidade, destes projetos de lei encontra-se agendada para a sessão plenária de 18 de maio de 2018.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

2 – Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas

- **Projeto de Lei n.º 170/XIII/1.ª (PCP)**

De acordo com a exposição de motivos do Projeto de Lei n.º 170/XIII/1.ª, o PCP propõe a *“redução progressiva dos horários de trabalho para as 35 horas semanais, sem perda de remuneração nem de outros direitos, no sector privado, designadamente como medida de criação de emprego e combate ao desemprego. Neste domínio, apresentamos ainda a revogação de todos os mecanismos de desregulamentação do horário de trabalho, designadamente banco de horas grupal e individual, bem como adaptabilidades”*.

Deste modo, o PCP considera que “a redução do horário de trabalho para as 35 horas semanais colocaria a necessidade de mais 440 mil trabalhadores para cumprir as mesmas horas de trabalho anuais, com igual produtividade; e em simultâneo cada trabalhador faria menos 240 horas de trabalho por ano.”

- **Projeto de Lei n.º 578/XIII/2.ª (PAN)**

O Deputado do PAN, através do Projeto de Lei n.º 578/XIII/2.ª, vem propor as 35 horas como limite máximo do período normal de trabalho;

Para o PAN a *“redução do período normal de trabalho, conforme previsto no Código do Trabalho, como uma medida necessária como forma de garantir a igualdade entre todos os trabalhadores, porquanto entende ser da maior justiça social a aproximação entre o sector público e o sector privado em matéria laboral. Para além disso, é preciso valorizar os recursos humanos das empresas, aprofundando continuamente os direitos dos trabalhadores, criando melhores condições laborais e ambientes de trabalho mais saudáveis, reconhecendo que estes são o mais importante”*.

3 – Enquadramento Legal

A Constituição da República, no seu [artigo 59.º](#), enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente os direitos ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas [alínea d) do nº 1]. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da Constituição).

O Tribunal Constitucional ([Acórdão n.º 368/97](#) e [Acórdão n.º 635/99](#)), quando confrontado com alguns direitos, em particular consagrados no artigo 59.º, n.º 1, alínea d) da Constituição, considera que se trata de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são diretamente

Comissão de Trabalho e Segurança Social

aplicáveis e vinculativos quer para entidades públicas quer para entidades privadas. Por sua vez, incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, designadamente a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho [alínea b) do n.º 2 do citado artigo].

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].

Durante décadas, estabeleceram-se como limites máximos dos períodos normais de trabalho **oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana**, com a possibilidade dos instrumentos de regulamentação coletiva poderem reduzir os seus limites máximos ([Decreto n.º 5516, de 7 de maio de 1919](#)¹, [Decreto n.º 15361 de 14 de abril de 1928](#), [Decreto n.º 22 500, de 10 de 1933](#)², [Decreto-Lei n.º 24 402, de 24 de agosto de 1934](#)³, [Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro](#)⁴).

O aludido [Decreto n.º 15361 de 14 de abril de 1928](#) aprovou, para ratificação, a [Convenção n.º 1](#) tendente a limitar a **oito horas por dia e a quarenta e oito horas por semana** o número de horas de trabalho nos estabelecimentos industriais, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Em 1962, esta organização internacional adotou a [Recomendação n.º 116](#), em que se preconizou a redução progressiva da duração normal do trabalho, de modo a fixar essa redução em **quarenta horas por semana**, sem diminuição do salário.

Posteriormente, foi publicado o supracitado [Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro](#), que aprovou o regime jurídico da duração do trabalho, mantendo o mesmo número de horas. De acordo com o preâmbulo deste diploma, o Governo defendia que *a exigência da redução da duração do trabalho tem sido uma das preocupações sociais mais salientes dos últimos anos. Considerando desejável iniciar uma política de redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho, como uma forma de garantir aos trabalhadores oportunidades de realização pessoal e familiar (...). Não se afigura, no entanto, conveniente impor, em termos genéricos, essa redução. Pensa-se que será preferível que ela seja estabelecida por decreto regulamentar e por via de regulamentação coletiva de trabalho, ficando naturalmente dependente da produtividade das atividades.*

A redução do tempo de trabalho e a adaptação da sua prestação às realidades económicas e

¹ Fixou os limites máximos do período do trabalho de 8 horas por dia e 48 horas por semana a que estavam sujeitos os trabalhadores dos estabelecimentos comerciais e industriais.

² Revogado pelo Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro.

³ Revogado pelo Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro.

⁴ Revogado com a entrada em vigor do Código do Trabalho (CT2003), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

sociais constituía objetivo a nível internacional, nomeadamente através da citada Recomendação n.º 116 adotada pela OIT e, por sua vez, constituía também preocupação relevante ao nível da União Europeia. Neste sentido, o XI Governo Constitucional alterou o regime jurídico da duração do trabalho, aprovado pelo citado Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro, através do [Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de outubro](#), estabelecendo que o período normal de trabalho não podia ser superior a **oito horas por dia e a quarenta e quatro horas por semana**.

Mais tarde, na sequência do Acordo de Concertação Social de 1996 e tendo em conta o quadro dos princípios estabelecidos no [Acordo Económico e Social de 1990](#)⁵ o XIII Governo Constitucional apresentou à Assembleia da República a [Proposta de Lei n.º 14/VII](#), que visava concretizar esses mesmos objetivos ao estabelecer um calendário para a redução de períodos normais de trabalho, fazendo-se acompanhar de um conjunto de princípios de adaptabilidade dos horários. A referida proposta de lei deu origem à [Lei n.º 21/96, de 23 de julho](#),⁶ (conhecida pela Lei das 40 horas), que estabeleceu a redução dos períodos normais de trabalho superiores a **quarenta horas por semana**, e introduziu ainda alterações ao supracitado Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro.

Mais tarde, com a consolidação da legislação laboral no Código de Trabalho de 2003 e posteriormente de 2009, o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho, nos termos do disposto no [artigo 198.º](#) do atual CT2009.

Em relação ao enquadramento internacional e doutrinário, o mesmo encontra-se disponível na Nota Técnica do Projeto 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.

- **Projeto de Lei n.º 170/XIII/1.ª (PCP)**

Esta iniciativa legislativa é apresentada por doze Deputados do Grupo Parlamentar do PCP, ao abrigo e nos termos da alínea b) do artigo 156.º e do n.º 1 do artigo 167.º da

⁵ Subscrito no âmbito do Conselho Permanente de Concertação Social pelo Governo, pela União Geral dos Trabalhadores (UGT), pela Confederação do Comércio Português (CCP) e pela Confederação da Indústria Portuguesa (CIP) em 19 de outubro de 1990.

⁶ Revogada com a entrada em vigor do Código do Trabalho (CT2003), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei.

- **Projeto de Lei n.º 578/XIII/2.ª (PAN)**

Esta iniciativa legislativa é apresentada pelo Deputado do PAN, ao abrigo e nos termos da alínea b) do artigo 156.º e do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei.

Ambas as iniciativas em apreço assumem a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontram-se redigidas sob a forma de artigos, têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e são precedidas de uma breve exposição de motivos, cumprindo, assim, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR. Respeita, de igual modo, os limites à admissão da iniciativa, impostos pelo n.º 1 do artigo 120.º do RAR, na medida em que não se afigura infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Sendo as iniciativas sobre matéria de trabalho, os projetos de lei em referência foram colocados em apreciação pública por 30 dias, 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 nas Separatas [n.º 23/XIII/1.ª](#) e [n.º 59/XIII](#), em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR.

A *lei formulário*⁷ 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”.

Ora, tendo-se consultado a base Digesto (Diário da República Eletrónico), constatou-se que o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi alterado pelas Leis

⁷ 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

n.º 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, e 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto e 14/2018, de 19 de março, contabilizando assim 14 (catorze) alterações.

Nesse sentido, em caso de aprovação, propõe-se que o título destas iniciativas passe a ser o seguinte:

- **Em relação ao PJI 170/XIII/1ª (PCP)**, “Reduz para 35 horas o limite máximo do horário de trabalho semanal para todos os trabalhadores, procedendo à décima quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.”
- **Em relação ao PJI 578/XIII/2ª (PAN)**, - “Estabelece as 35 horas como limite máximo do período normal de trabalho, procedendo à décima quarta alteração do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e equiparando o seu regime ao da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas”

A entrada em vigor das iniciativas está também em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, que prevê que os atos legislativos “entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação”.

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

5 – Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

• Iniciativas legislativas

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), foi apurada a existência das seguintes iniciativas sobre matéria conexa:

- Projeto de Lei n.º 867/XIII/3.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);

Comissão de Trabalho e Segurança Social

- o Projeto de Lei n.º 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).

- **Petições**

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se não existirem petições pendentes sobre matéria idêntica.

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

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


PARTE III – CONCLUSÕES

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

1. As presentes iniciativas legislativas cumprem todos os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.
2. Propõe-se que, 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 o número da ordem de alteração introduzida e os atos de revogação presentes na iniciativa, por forma a cumprir a lei formulário.
3. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deve ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

Palácio de S. Bento, 16 de maio de 2018.

O Deputado autor do parecer



(Luís Soares)

O Presidente da Comissão



(Feliciano Barreiras Duarte)



Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE IV - ANEXOS

- *Notas Técnicas das Iniciativas em apreço*
- *Apreciação Pública – Contributos às iniciativas*
- *Pareceres das Audições dos órgãos de governo próprio das regiões autónomas.*

Projeto de Lei n.º 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

Data de admissão: 19 de abril de 2016

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

Índice

- I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa
- II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
- III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes
- IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria
- V. Consultas e contributos
- VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Elaborada por: Susana Fazenda (DAC), Luís Filipe Silva (BIB), Lurdes Sauane (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Dalila Maulide (DILP).

Data: 8 de agosto de 2017.

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

Este [projeto de lei](#) deu entrada em 15/04/2016, foi admitido em 19/04/2016 e anunciado na sessão plenária de 20/04/2016. Por despacho de S. Exa. o Presidente da Assembleia da República baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª), tendo sido designado autor do parecer o Senhor Deputado Luís Soares (PS) na reunião de 27/04/2016.

Por se tratar de legislação do trabalho, a iniciativa foi colocada em apreciação pública de 3 de maio a 2 de junho de 2016, nos termos do artigo 134.º do RAR, 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, tendo sido publicada na [Separata n.º 23/XIII/1.ª](#), DAR, de 3 de maio de 2016, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR.

De acordo com a respetiva exposição de motivos, o GP do PCP lembra que: *"Tendo já apresentado o Projeto de Lei n.º 7/XIII/1.ª «Repõe as 35 horas por semana como período normal de trabalho na função pública, procedendo à 3.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho», apresenta agora a sua proposta de redução progressiva dos horários de trabalho para as 35 horas semanais, sem perda de remuneração nem de outros direitos, no sector privado, designadamente como medida de criação de emprego e combate ao desemprego. Neste domínio, apresentamos ainda a revogação de todos os mecanismos de desregulamentação do horário de trabalho, designadamente banco de horas grupal e individual, bem como adaptabilidades".*

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

• Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais

Esta iniciativa é apresentada por doze Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), no âmbito e nos termos do seu poder de iniciativa, consagrado no n.º 1 do artigo 167.º e na alínea b) do artigo 156.º da [Constituição](#), bem como no artigo 118.º e na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (RAR).

Toma a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontra-se redigido sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedido de uma breve exposição de motivos, pelo que cumpre os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR. Não parece infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa, observando, assim, os limites à admissão da iniciativa consagrados no n.º 1 do artigo 120.º do RAR.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#), de ora em diante designada como lei formulário, estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas, que são relevantes em caso de aprovação da iniciativa que, importa ter presentes.

Em conformidade com disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, "Os atos normativos devem ter um título que traduza sinteticamente o seu objeto".

Ainda em conformidade com o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário "Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas".

A iniciativa pretende alterar os artigos 203.º, 210.º, 211.º e 224.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Consultada a base de dados Digesto (Presidência do Conselho de Ministros), verifica-se que o Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro sofreu onze 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, 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 abril e 28/2016, de 23 de agosto](#).

Em caso de aprovação, esta constituirá a sua décima segunda alteração. Assim, para efeitos de especialidade ou redação final, sugere-se o seguinte título:

"Reduz para 35 horas o limite máximo do horário de trabalho semanal para todos os trabalhadores, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro."

A norma de entrada em vigor da presente iniciativa que prevê que a mesma "entre em vigor no início do ano civil seguinte ao da sua publicação", independentemente de poder ser aperfeiçoada em sede de especialidade, está em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, que dispõe que os atos legislativos "entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação".

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

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

• Enquadramento legal nacional e antecedentes

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

O Tribunal Constitucional ([Acórdão n.º 368/97](#) e [Acórdão n.º 635/99](#)) quando confrontado com alguns direitos, em particular consagrados no 59.º, n.º 1, alínea d), considera que se trata de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são diretamente aplicáveis e vinculativos quer para entidades públicas quer para entidades privadas.

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

Durante décadas, estabeleceram-se como limites máximos dos períodos normais de trabalho **oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana**, com a possibilidade dos instrumentos de regulamentação coletiva poderem reduzir os seus limites máximos ([Decreto n.º 5516, de 7 de maio de 1919](#)¹, [Decreto n.º 15361 de 14 de abril de 1928](#), [Decreto n.º 22 500, de 10 de 1933](#)², [Decreto-Lei n.º 24 402, de 24 de agosto de 1934](#)³, [Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro](#)⁴).

O aludido [Decreto n.º 15361 de 14 de abril de 1928](#) aprovou, para ratificação, a [Convenção n.º 1](#) tendente a limitar a **oito horas por dia e a quarenta e oito horas por semana** o número de horas de trabalho nos estabelecimentos industriais, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Em 1962, esta organização internacional adotou a [Recomendação n.º 116](#), em que se preconizou a redução progressiva da duração normal do trabalho, de modo a fixar essa redução em **quarenta horas por semana**, sem diminuição do salário.

¹ Fixou os limites máximos do período do trabalho de 8 horas por dia e 48 horas por semana a que estavam sujeitos os trabalhadores dos estabelecimentos comerciais e industriais.

² Revogado pelo Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro.

³ Revogado pelo Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro.

⁴ Revogado com a entrada em vigor do Código do Trabalho (CT2003), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Posteriormente, foi publicado o supracitado [Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro](#), que aprovou o regime jurídico da duração do trabalho, mantendo o mesmo número de horas. De acordo com o preâmbulo deste diploma, o Governo defendia que *a exigência da redução da duração do trabalho tem sido uma das preocupações sociais mais salientes dos últimos anos. Considerando desejável iniciar uma política de redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho, como uma forma de garantir aos trabalhadores oportunidades de realização pessoal e familiar (...). Não se afigura, no entanto, conveniente impor, em termos genéricos, essa redução. Pensa-se que será preferível que ela seja estabelecida por decreto regulamentar e por via de regulamentação coletiva de trabalho, ficando naturalmente dependente da produtividade das atividades.*

A redução do tempo de trabalho e a adaptação da sua prestação às realidades económicas e sociais constituía objetivo a nível internacional, nomeadamente através da citada Recomendação n.º 116 adotada pela OIT e, por sua vez, constituía também preocupação relevante ao nível da União Europeia. Neste sentido, o [XI Governo Constitucional](#) alterou o regime jurídico da duração do trabalho, aprovado pelo citado Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro, através do [Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de outubro](#), estabelecendo que o período normal de trabalho não podia ser superior a **oito horas por dia e a quarenta e quatro horas por semana**.

Mais tarde, na sequência do [Acordo de Concertação Social de 1996](#) e tendo em conta o quadro dos princípios estabelecidos no [Acordo Económico e Social de 1990](#)⁵ o [XIII Governo Constitucional](#) apresentou à Assembleia da República a [Proposta de Lei n.º 14/VII](#), que visava concretizar esses mesmos objetivos ao estabelecer um calendário para a redução de períodos normais de trabalho, fazendo acompanhar de um conjunto de princípios de adaptabilidade dos horários. A referida proposta de lei deu origem à [Lei n.º 21/96, de 23 de julho](#),⁶ (conhecida pela Lei das 40 horas), que estabeleceu a redução dos períodos normais de trabalho superiores a **quarenta horas por semana**, e introduziu ainda alterações ao supracitado Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro.

A legislação laboral vigente até 2003 era constituída por um conjunto de diplomas dispersos e com origens temporalmente diversas, tendo subjacentes conceções políticas e sociais marcadamente diferentes que correspondiam a distintos momentos históricos. Assim, o [XV Governo Constitucional](#), em cumprimento do seu [Programa](#), decidiu proceder a uma profunda reforma da legislação laboral, consubstanciada no [Código do Trabalho](#) (CT 2003), aprovado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#)⁷. O seu [artigo 163.º](#) determina que o período normal de trabalho não pode exceder **oito horas por dia nem quarenta horas por semana**.

⁵ Subscrito no âmbito do Conselho Permanente de Concertação Social pelo Governo, pela União Geral dos Trabalhadores (UGT), pela Confederação do Comércio Português (CCP) e pela Confederação da Indústria Portuguesa (CIP) em 19 de outubro de 1990.

⁶ Revogada com a entrada em vigor do Código do Trabalho (CT2003), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

⁷ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 29/IX](#). O CT2003 veio a ser revogado com a entrada em vigor do atual CT2009.

Estes limites mantêm-se com o atual [Código do Trabalho](#) - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)⁸. Nos termos do n.º 1 do [artigo 203.º](#), o período normal de trabalho não pode exceder **oito horas por dia e quarenta horas por semana**. Todavia, sendo esta a regra, o CT determina que podem ser previstas exceções por Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), designadamente nos casos previstos de redução dos limites máximos, sem diminuição da retribuição (n.º 4 do [artigo 203.º](#)), a adaptabilidade ([artigo 204.º](#)), a adaptabilidade individual ([artigo 205.º](#)), a adaptabilidade grupal ([artigo 206.º](#)), o banco de horas ([artigo 208.º](#)) e o horário concentrado ([artigo 209.º](#)). Sem prejuízo dos limites atrás referidos, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder 48 horas num período de referência fixado em IRCT, não devendo em caso algum ultrapassar 12 meses ou, na falta de fixação em IRCT, num período de referência de quatro meses, que, em determinadas situações, poderá ser de seis meses nos termos do [artigo 211.º](#) do CT.

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho, nos termos do disposto no [artigo 198.º](#) do atual CT2009.

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

Bibliografia específica

ALVES, Maria Lúsa 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, o que 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.

⁸ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 216/X](#), apresentada à Assembleia da República pelo [XVII Governo Constitucional](#).

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. 20 de Maio 2016]. Disponível em WWW:<URL: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn1305017s/tn1305017s.pdf>>.

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

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

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

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

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - **El tiempo de trabajo en el siglo XXI** [Em linha]. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2011. [Consult. 20 de Maio 2016]. Disponível em: WWW:<URL: http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_162148/lang-es/index.htm>

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

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

equilíbrio trabalho-vida, produtividade da empresa, satisfação e desempenho dos trabalhadores, absentismo e contratação de pessoal.

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

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

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

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

Resumo: Este artigo analisa o tema da gestão do tempo de trabalho, mais propriamente a questão do banco de horas individual. A autora começa por fazer uma introdução onde aborda a flexibilização da gestão do tempo de trabalho, que segundo ela está relacionada com o movimento de globalização da economia. Passa de seguida a analisar a especificidade do banco de horas individual em Portugal à luz da Lei n.º 23/2012, 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 UE** [Em linha]. Brussels: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012. ISBN 978-92-897-1050-3. [Consult. 20 de Maio 2016]. Disponível em: WWW:<URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/portugal/working-time-in-the-european-union-portugal>

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 que homens e mulheres têm padrões diferentes de tempo de trabalho, já que as mulheres tendem a dedicar mais tempo ao trabalho não remunerado, em casa.

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

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

- **Enquadramento internacional**
Países europeus

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: Alemanha, Espanha, França e Reino Unido.

ALEMANHA

No setor privado, a Lei sobre o Horário de Trabalho (*Arbeitszeitgesetz* ou, na versão inglesa, *Hours of work Act*) transpôs para o direito alemão a Diretiva 93/104/CE. A lei fixa as regras gerais, que são depois aplicadas aos casos concretos através de acordos coletivos de trabalho.

Considera-se como tempo de trabalho o decorrido entre o início e o fim da prestação de trabalho, descontando as pausas (a exceção a esta regra ocorre no trabalho nas minas, em que nos dias de laboração na mina as pausas não são descontadas). As horas de “disponibilidade” e “prevenção” entram no cômputo do tempo de trabalho.

Nos termos do [artigo 3.º](#) da lei, a jornada de trabalho não pode ter mais do que 8 horas. Este número só pode ser aumentado para 10 horas diárias, quando num período de seis meses ou de 24 semanas não se ultrapasse a média das oito horas diárias.

A lei regula também as circunstâncias em que os acordos coletivos de trabalho podem derrogar o limite máximo das 8 horas (por exemplo, nos casos dos regimes de “prevenção” e “disponibilidade”).

ESPANHA

No setor privado, a duração máxima da semana normal de trabalho é de 40 horas. Efetivamente, neste setor, a matéria relativa ao horário de trabalho é regulada pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores \(LET\)](#), e pelo [Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo](#).

O tempo decorrido entre o início e o fim da prestação de trabalho denomina-se como tempo de trabalho. É calculado desde o princípio até ao termo da jornada diária do trabalhador, no seu posto de trabalho, em conformidade com o disposto no n.º 5 do artigo 34.º do Estatuto dos Trabalhadores.

Nos termos do artigo 34.º do ET, o número máximo de horas de trabalho diário efetivo não pode exceder as nove 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, tendo, no entanto, que ser sempre respeitado o intervalo legal entre jornadas (n.º 3). A duração máxima da semana normal de trabalho é de quarenta horas, sendo esta média calculada anualmente (n.º 1).

O citado artigo prevê que entre o fim de uma jornada e o início da seguinte têm que decorrer, pelo menos, 12 horas (n.º 3). Quando se verifique uma jornada contínua de trabalho superior a seis horas, deverá haver um período de descanso não inferior a 15 minutos. Este período de descanso deve ser gozado durante a referida jornada contínua de trabalho e é considerado tempo de trabalho efetivo, quando determinado ou estabelecido por convenção coletiva ou contrato de trabalho (n.º 4).

Os trabalhadores têm direito a um mínimo de descanso semanal, acumulável por períodos de até 14 dias, de dia e meio sem interrupções, que como regra geral compreendem o sábado à tarde ou, em alternativa, a manhã de segunda-feira, e todo o domingo (n.º 1 do artigo 37.º da LET).

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

Sobre esta matéria pode consultar o sítio do [Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#).

FRANÇA

Em França, o regime de duração do trabalho está previsto no *Code du Travail*. Nos termos deste Código, o período normal de trabalho não pode ser superior a 10 horas por dia, salvo exceções acordadas em determinadas situações previstas em decreto (*Article L2121-34*), e a 35 horas por semana⁹ (*Article L3121-10*).

Os períodos de pausa fixados são, no mínimo, de 20 minutos, a partir do momento em que a duração do trabalho diário atinja as 6 horas (*Article L3121-33*). O descanso semanal deve ter uma duração mínima de

⁹ Para maior desenvolvimento pode consultar o regime da duração do trabalho nos setores [privado](#) e [público](#).

vinte e quatro horas consecutivas às quais se devem somar as horas consecutivas de descanso diário ([Article L3132-2](#)). O descanso diário estabelecido é, no mínimo, de 11 horas consecutivas ([Article L3131-1](#)). Uma convenção ou um contrato de trabalho podem diminuir a duração mínima de descanso diário, em condições fixadas por decreto, por exemplo em atividades em que seja necessário assegurar a continuidade dos períodos de trabalho ou períodos fracionados de trabalho. Esse decreto também pode prever condições nas quais a duração do descanso mínimo diário não possa ser de 11 horas, por estarem previstas situações de trabalho urgente, no caso de um acidente ou de uma ameaça de acidente, ou durante um aumento excepcional de trabalho ([Article L3131-2](#)).

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 se dedicar livremente aos seus assuntos pessoais ([Article L3121-1](#)).

REINO UNIDO¹⁰

A Lei sobre o Horário de Trabalho ([Working Time Regulations](#)) transpôs para o direito britânico a Diretiva 93/104/CE. O seu âmbito pessoal de aplicação foi alargado em 2003, 2004 e 2009 para abranger os trabalhadores não móveis dos sectores dos transportes rodoviário, marítimo, fluvial e ferroviário, todos os trabalhadores do sector da aviação não abrangidos por legislação própria e ainda os médicos internos.

O artigo 4.º da lei define um máximo de 48 horas de trabalho por cada sete dias. A média semanal de horas de trabalho é calculada tendo por referência o cômputo feito ao longo de 17 semanas. É assim possível trabalhar-se mais do que 48 horas numa semana, desde que esse valor de horas não prejudique a média calculada das 17 semanas.

A Lei confere ainda às partes a faculdade de estabelecerem cláusulas de "opting out", segundo as quais trabalhador e empregador acordam voluntariamente e por escrito trabalhar para além deste limite de 48 horas semanais. Este acordo não pode ser celebrado com todos os trabalhadores de uma determinada unidade e é cancelável a qualquer momento (com uma antecedência mínima de sete dias), cfr. artigo 5.º.

O Governo disponibiliza uma síntese desta informação na página [Contracts of employment and working hours](#).

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A criação da Organização Internacional do Trabalho ([OIT](#)) está intrinsecamente ligada à necessidade de melhorar as difíceis condições de trabalho impostas à maioria dos trabalhadores após a revolução industrial.

¹⁰ O âmbito territorial de aplicação circunscreve-se à Grã-Bretanha, excluindo assim a Irlanda do Norte.

Desde o seu início, tornar o trabalho menos penoso, em termos de ambiente e de organização e em matéria de saúde e higiene e segurança, garantir a duração máxima dos tempos de trabalho, garantir remunerações mínimas, proteger as categorias de trabalhadores mais vulneráveis, foram objetivos centrais para a OIT.

Enquanto membro fundador da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Portugal ratificou algumas das suas convenções no que diz respeito à duração máxima dos tempos de trabalho, nomeadamente as Convenções n.ºs 1, 14, 106, 171 e 175, de acordo com o sítio da OIT em Portugal.

O quadro abaixo elenca algumas Convenções relativas ao tempo de trabalho.

Tema	N.º	Data	Assunto	Entrada em vigor
Horas de trabalho	1 ¹¹	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
	14 ¹²	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
	106 ¹³	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
	153	1979	Horas de trabalho e períodos de descanso no transporte rodoviário	10.02.1983
	171 ¹⁴	1990	Trabalho noturno, 1990	04.01.1995

¹¹ O [Decreto n.º 15361, de 14 de abril de 1928](#), aprova, para ser ratificada pelo Poder Executivo, a Convenção tendente a limitar a oito horas por dia e a quarenta e oito horas por semana o número de horas de trabalho nos estabelecimentos industriais, adotadas pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho da Sociedade das Nações.

¹² O [Decreto n.º 15362, de 14 de abril de 1928](#), aprova, para ser ratificada pelo Poder Executivo, a Convenção relativa à aplicação do descanso semanal nos estabelecimentos industriais, adotadas pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho da Sociedade das Nações.

¹³ O [Decreto-Lei n.º 43005, de 3 de junho de 1960](#), aprova, para ratificação, a Convenção n.º 106, sobre o descanso semanal no comércio e nos escritórios, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, que se reuniu em Genebra em 5 de Junho de 1957.

	175 ¹⁵	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

A respeito da matéria em análise, pode também ser consultado o sítio da OIT - [Convenções e Recomendações](#).

IV. Iniciativas Legislativas e Petições pendentes sobre a mesma matéria

- **Iniciativas Legislativas**

Da pesquisa à base de dados da Atividade Parlamentar (AP) verificou-se que se encontra pendente, sobre esta matéria, o [Projeto de Lei n.º 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.

- **Petições**

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se identificou qualquer petição pendente, neste momento, sobre matéria idêntica.

V. Consultas obrigatórias e/ou facultativas

- **Consultas obrigatórias**

Em 20/04/2016, o Presidente da Assembleia da República promoveu a audição dos órgãos de governo próprio das regiões autónomas, nos termos do artigo 142.º do Regimento e para os efeitos do n.º 2 do artigo 229.º da Constituição.

Pronunciaram-se a [ALRAA](#) em 06/05/2016, o [Governo da RAM](#) em 09/05/2016 e a [ALRAM](#) em 13/05/2016.

¹⁴ A [Resolução da Assembleia da República n.º 56/94, de 9 de setembro](#), aprova, para ratificação, a Convenção n.º 171 da Organização Internacional do Trabalho, relativa ao trabalho noturno.

¹⁵ A [Resolução da Assembleia da República n.º 37/2006](#) aprova, para ratificação, a Convenção n.º 175, sobre trabalho a tempo parcial, da Organização Internacional do Trabalho, adotada em Genebra em 24 de junho de 1994.

- **Contributos de entidades que se pronunciaram**

Os contributos das diversas entidades que se pronunciaram em sede de apreciação pública podem ser consultados neste [link](#).

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

Os elementos disponíveis não permitem determinar ou quantificar os encargos decorrentes da aprovação da presente iniciativa.

Projeto de Lei n.º 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.

Data de admissão: 14 de julho de 2017

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

Índice

- I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa
- II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
- III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes
- IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria
- V. Consultas e contributos
- VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Elaborada por Luís Martins (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Tiago Tibúrcio (DILP), Luís Filipe Silva (BIB), Catarina R. Lopes, Pedro Pacheco e Susana Fazenda (DAC)

Data: 13 de março de 2018

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

O [Projeto de Lei n.º 587/XIII/2.ª \(PAN\)](#) deu entrada em 14 de julho de 2017, tendo sido admitido a 18 de julho e anunciado no dia seguinte, baixando, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República. Em 27 de julho foi designado autor do parecer o Deputado Luís Soares (PS).

O PAN propõe-se alterar a redação dos artigos 203.º, 210.º, 211.º e 224.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, propondo, entre outras alterações, que o período normal de trabalho não pode exceder sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana, vindo que a “redução do período normal de trabalho, conforme previsto no Código do Trabalho, como uma medida necessária como forma de garantir a igualdade entre todos os trabalhadores, porquanto entende ser da maior justiça social a aproximação entre o sector público e o sector privado em matéria laboral. Para além disso, é preciso valorizar os recursos humanos das empresas, aprofundando continuamente os direitos dos trabalhadores, criando melhores condições laborais e ambientes de trabalho mais saudáveis, reconhecendo que estes são o mais importante.”

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

• Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais

A iniciativa legislativa em apreciação, que [“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”](#), é apresentada e subscrita pelo Deputado Único Representante do Partido Pessoas-Animais-Natureza, no âmbito do poder de iniciativa da lei, consagrado no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) e no artigo 118.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (RAR). É, igualmente, um poder dos Deputados, nos termos da alínea b) do artigo 156.º da [Constituição](#) e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento.

Assumindo a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontra-se redigida sob a forma de artigos, contém uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, cumprindo os requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR. Observa, igualmente, os limites à admissão da iniciativa, impostos pelo n.º 1 do artigo 120.º do RAR, pois não parece infringir a [Constituição](#) ou os princípios neles consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

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, nomeadamente em sede de especialidade e de redação final. Esta iniciativa legislativa, revestindo a forma de lei, será publicada na 1.ª série do Diário da República, “*entrando em vigor no início do ano civil seguinte ao da sua publicação, desde que decorridos, pelo menos, seis meses entre a publicação do diploma e a sua entrada em vigor*”, nos termos do disposto do n.º 3 do articulado e do n.º 1 do artigo 2.º da *Lei Formulário*, segundo o qual “*Os atos legislativos e os outros atos de conteúdo genérico entram em vigor no dia neles fixado, não podendo em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação*”.

Em observância do disposto no n.º 1 do artigo 6.º e no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, o projeto de lei apresenta um título que traduz sinteticamente o seu objeto, indicando que se propõe “alterar 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”, mas que pode ainda assim ser aperfeiçoado em caso de aprovação da iniciativa.

Consultada a base de dados Digesto (Diário da República Eletrónico), constatou-se que o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi alterado pelas Leis n.º 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, e 28/2016, de 23 de agosto e 73/2017, de 16 de agosto, aguardando ainda publicação o [Decreto n.º 191/XIII da Assembleia da República](#), que “altera o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento e reforça os direitos dos trabalhadores, procedendo à décima terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”, após promulgação pelo Senhor Presidente da República a 3 de março de 2018², sendo esta assim previsivelmente, e em caso de aprovação, a décima quarta alteração a este Código, sem prejuízo das demais iniciativas que se encontram pendentes nesta Comissão que também se propõem alterá-lo.

Deste modo, considerando que o Código do Trabalho foi aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e de forma a identificar a ordem da alteração legislativa ao Código por extenso, e a evitar a duplicação à sua referência no título, sugere-se a seguinte formulação:

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

² De acordo com [informação](#) constante do sítio da Presidência da República.

“Estabelece as 35 horas como limite máximo do período normal de trabalho, procedendo à décima quarta alteração do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e equiparando o seu regime ao da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas”.

Nos termos do disposto na alínea *a*) do n.º 3 do artigo 6.º da referida lei, “Deve ainda proceder-se à republicação integral dos diplomas que revistam a forma de lei, em anexo, sempre que existam mais de 3 alterações ao ato legislativo em vigor, *salvo se se tratar de alterações a Códigos*”, enquadrando-se a presente iniciativa na exceção prevista.

Na presente fase do processo não nos parece serem suscitadas outras questões em face da lei formulário.

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

- **Enquadramento legal nacional e antecedentes**

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

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

O Tribunal Constitucional ([Acórdão n.º 368/97](#) e [Acórdão n.º 635/99](#)), quando confrontado com alguns direitos, em particular os consagrados no artigo 59.º, n.º 1, alínea *d*), considera que se trata de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são diretamente aplicáveis e vinculativos quer para entidades públicas quer para entidades privadas.

No quadro legislativo, o horário de trabalho foi objeto de diversas alterações. A partir de 1971, através do [Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro](#)³ (Estabelece o regime jurídico da duração do trabalho), estavam fixados, como limites máximos dos períodos normais de trabalho, **oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana**.

³ Revogado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#), que aprovou o anterior Código do Trabalho.

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

Posteriormente, em 1996, a [Lei n.º 21/96, de 23 de julho](#)⁶ estabeleceu a redução dos períodos normais de trabalho superiores a **quarenta horas por semana**, materializando o compromisso assumido no citado Acordo Económico e Social de 1990. Esta lei foi revogada com a entrada em vigor do [Código do Trabalho 2003](#)⁷ (CT2003), aprovado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#)⁸, 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 - CT2009](#) (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)⁹, 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](#)¹⁰, [53/2011, de 14 de outubro](#)¹¹, [23/2012, de 25 de junho](#)¹², [47/2012, de 29 de agosto](#)¹³, [69/2013, de 30 de agosto](#)¹⁴ e [27/2014, de 8 de maio](#)¹⁵, [55/2014, de 25 de agosto](#)¹⁶, [28/2015](#),

⁴ 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.

⁵ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 93/V](#).

⁶ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 14/VII](#).

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

⁸ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 29/IX](#).

⁹ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), alterada pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 08 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 01 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, e 73/2017, de 16 de agosto](#).

A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro teve origem na [Proposta de Lei n.º 216/X](#), apresentada à Assembleia da República pelo XVII Governo Constitucional.

¹⁰ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 285/X/4ª](#).

¹¹ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 2/XII/1ª](#).

¹² Teve origem na [Proposta de Lei n.º 46/XII/1ª](#).

¹³ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 68/XII/1ª](#).

¹⁴ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 120/XII/2ª](#).

¹⁵ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 207/XII/3ª](#).

¹⁶ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 230/XII/3ª](#).

de 14 de abril¹⁷, 120/2015, de 01 de setembro¹⁸, 8/2016, de 1 de abril¹⁹, 28/2016, de 23 de agosto²⁰, e 73/2017, de 16 de agosto²¹, que no seu Capítulo II, do Título II, prevê a duração e organização do tempo de trabalho. No n.º 1 do [artigo 203.º](#)²², são fixados os limites máximos do período normal de trabalho, de **oito horas por dia e quarenta horas por semana**. Não obstante o disposto no n.º 1, os limites máximos do período normal de trabalho podem ser ultrapassados. É o que sucede no n.º 2 deste artigo 203.º, relativamente a trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento. Para além das situações previstas no n.º 2, há ainda vários outros preceitos que permitem que sejam excedidos os limites previstos no n.º 1. É o caso do [artigo 204.º](#), adaptabilidade por regulamentação coletiva; do [artigo 205.º](#), adaptabilidade individual; do [artigo 206.º](#), adaptabilidade grupal; dos [artigos 208.º, 208.º-A e 208.º-B](#), banco de horas; do [artigo 209.º](#), horário concentrado; e do [artigo 219.º](#), quando se trate de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho (cfr. alínea *a*) do n.º 1 do artigo 219.º), ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana (cfr. alínea *b*) do n.º 1 do mesmo artigo 219.º). Além de todos estes preceitos, há ainda que referir o n.º 1 do [artigo 210.º](#), que permite que os limites do período normal de trabalho sejam excedidos quando instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o permita, restringindo esta admissibilidade a duas situações expressamente delineadas. É o que sucede em relação a trabalhador de entidade sem fim lucrativo ou estreitamente ligada ao interesse público, desde que a sujeição do período normal de trabalho a esses limites seja inoportuna, 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 trabalho²³.

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](#).

No quadro do trabalho noturno, o Código dedica os [artigos 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).

¹⁷ Teve origem no [Projeto de Lei n.º 680/XII/4.ª](#) (PS).

¹⁸ Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 816/XII/4.ª](#) (PCP), [867/XII/4.ª](#) (PSD e CDS-PP), e [814/XII/4.ª](#) (BE).

¹⁹ Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 3/XIII/1.ª](#) (PS), [8/XIII/1.ª](#) (PCP), [20/XIII/1.ª](#) (PEV), e [33/XIII/1.ª](#) (BE).

²⁰ Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 55/XIII](#) (BE) e [146/XIII](#) (PS).

²¹ Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 307/XIII/2.ª](#) (BE), [371/XIII/2.ª](#) (PS), [375/XIII/2.ª](#) (PCP) e [378/XIII/2.ª](#) (PAN).

²² Este preceito correspondia aos artigos 163.º e 168.º do anterior Código do Trabalho.

²³ Cfr. Diogo Vaz Marecos, Código de Trabalho Anotado, 2.ª edição, novembro 2012, Coimbra Editora.

Segundo os dados revelados no sítio da [OCDE](#)²⁴, verificou-se que, no Reino Unido (42 horas), na Grécia (41,8 horas), e em Portugal (41 horas), em 2016, o **número médio de horas trabalhadas por semana** é mais elevado do que em Espanha (39,8 horas), na Alemanha (39,7 horas), em Itália (39,3 horas), em França (38,9 horas), e na Holanda (37,4 horas).

Ainda no âmbito da duração do tempo de trabalho, também se verifica no sítio da [OCDE](#)²⁵ que, em Portugal, o **número médio de horas anuais de trabalho** por trabalhador, em 2016, era de 1842. Noutros países como em França (2016–1472 horas), na Alemanha (2016–1363 horas), na Holanda (2016–1430 horas), e em Espanha (2016–1695 horas) é menor o número médio de horas anuais de trabalho, enquanto que na Grécia, por exemplo, o número é mais elevado (2016–2035 horas).

- **Enquadramento doutrinário/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 e 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.

²⁴ Dados de 13 de outubro de 2017

²⁵ Dados de 12 de outubro de 2017.

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.

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

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

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - **El tiempo de trabajo en el siglo XXI** [Em linha]. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2011. [Consult. 21 de Setembro 2017]. Disponível em: WWW:<URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/-travail/documents/publication/wcms_162148.pdf>.

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 23/12, 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 – **Developments in collectively agreed working time 2012** [Em linha]. Dublin: Eurofound, 2013. [Consult. 21 de Setembro 2017]. Disponível em WWW:<URL: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn1305017s/tn1305017s.pdf>>.

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

Considera especificamente as seguintes questões: média de horas de trabalho semanal definido em convenções coletivas; limites legalmente estatuidos 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.

UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho – **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. ISBN 978-92-897-1438-9. [Consult. 21 de Setembro 2017]. Disponível em WWW:<URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=119987&img=1782&save=true>>.

Resumo: Este relatório do Eurofound analisa a evolução do tempo de trabalho no início do século XXI. Nele encontra-se reunida informação relativa a vários aspetos do tempo de trabalho na União Europeia e Noruega, incluindo acordos coletivos sobre o tempo de trabalho. O relatório descreve os regimes institucionais de

regulação nos países referidos e avalia a evolução tanto das horas acordadas como das horas normais de trabalho entre 1999 e 2014. Esta informação foi recolhida pelo Eurofound ao longo de uma década e, apesar de ter sido publicada em relatórios anuais, ainda não tinha sido tratada numa perspetiva de longo prazo.

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. 21 de Setembro 2017]. Disponível em: WWW:<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.

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

O [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) dispõe, no seu artigo 153.º, que a *União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros* em domínios como a melhoria do ambiente de trabalho, a *fim de proteger a saúde e segurança dos trabalhadores* e condições de trabalho.

A [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#) prevê, no n.º 2 do artigo 31.º, que *todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.*

Neste sentido, e no que se refere à matéria em apreço, a [Diretiva 2003/88/CE](#), relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, estabelece prescrições mínimas de segurança e saúde, aplicando-se aos períodos mínimos de descanso diário, semanal e anual, períodos de pausa e duração máxima do trabalho semanal, assim como aspetos específicos do trabalho noturno e por turnos.

Ressalva-se quanto à duração máxima de trabalho semanal o previsto no artigo 6.º, que remete a competência neste âmbito para os Estados-Membros, referindo que *estes tomarão as medidas necessárias para que, protegendo a saúde e segurança dos trabalhadores, a duração semanal do trabalho seja limitada por disposições legislativas, regulamentares ou administrativas ou convenções coletivas de trabalho ou acordos celebrados entre parceiros sociais.*

A norma em análise impõe que a duração média do trabalho em cada período de sete dias não exceda 48 horas, incluindo horas extraordinárias.

Aplicam-se as derrogações ao artigo mencionado nos casos previstos no artigo 17.º, nomeadamente tratando-se de quadros dirigentes ou pessoas com poder de decisão autónomo, mão-de-obra de familiares, trabalhadores do domínio litúrgico, igrejas e comunidades religiosas.

O artigo 22.º prevê ainda que os Estados-Membros possam não aplicar o artigo 6.º, desde que sejam tomadas as medidas necessárias para assegurar que as entidades patronais não exigem aos trabalhadores mais de 48 horas semanais de trabalho, para um período de sete dias, a menos que tenham obtido o seu acordo e cumprido as normas relativas ao seu registo, acautelando ainda que nenhum trabalhador possa ser prejudicado pelo facto de não estar disposto a aceder a efetuar esse trabalho.

A [proposta](#) de alteração apresentada em 2005 previa que o recurso à não aplicação do artigo 6.º estivesse *expressamente previsto na convenção coletiva ou no acordo celebrado entre parceiros sociais ao nível adequado ou na legislação nacional.* Acrescentava ainda que *o recurso a esta faculdade também é possível, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, sempre que não houver convenção coletiva em vigor e que não exista na empresa ou no estabelecimento em questão uma representação do pessoal habilitada, nos termos da legislação e/ou das práticas nacionais, a celebrar uma convenção coletiva ou um acordo entre parceiros sociais neste domínio.*

Entende-se no entanto que as *normas específicas previstas por outros instrumentos comunitários no que respeita, por exemplo, aos períodos de descanso, ao tempo de trabalho, às férias anuais e ao trabalho noturno de determinadas categorias de trabalhadores devem prevalecer sobre as disposições da diretiva em causa.*

Em abril de 2017, foi elaborado o [Relatório](#) sobre a aplicação, nos Estados-Membros, da Diretiva 2003/88/CE, cumprindo o disposto no seu artigo 24.º.

Recorda o relatório que o [Tribunal de Justiça da União Europeia](#) deliberou que as normas da Diretiva relativas ao tempo de trabalho máximo, férias anuais remuneradas e períodos mínimos de descanso constituem *princípios do direito social comunitário que revestem especial importância e de que deve beneficiar cada trabalhador.*

Assim, no que respeita aos limites ao tempo de trabalho, conclui o relatório que o limite imposto de 48 horas semanais tem sido transposto de forma satisfatória, prevendo alguns Estados regras mais rigorosas, embora a derrogação prevista no artigo 22.º pareça excedida em algumas legislações nacionais.

A Comissão efetuou também uma análise em 2010, referida neste relatório, dando conta de que *um grande número de Estados-Membros introduziu a derrogação que permite aos trabalhadores não aplicarem o limite de tempo máximo de trabalho (opt-out), mantendo-se a situação estável.*

- **Enquadramento internacional**
Países europeus

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

ALEMANHA

No setor privado, a Lei sobre o Horário de Trabalho ([Arbeitszeitgesetz](#) ou, na versão inglesa, [Hours of work Act](#)) transpôs para o direito alemão a [Diretiva 93/104/CE](#). A Lei fixa as regras gerais que são depois aplicadas aos casos concretos através de acordos coletivos de trabalho.

Considera-se como tempo de trabalho o decorrido entre o início e o fim da prestação de trabalho, descontando as pausas (exceção para o caso do trabalho nas minas). As horas de "disponibilidade" e "prevenção" entram no cômputo do tempo de trabalho.

Nos termos do [artigo 3.º](#) da Lei, a jornada de trabalho não pode ter mais do que oito horas. Este número só pode ser aumentado para dez horas diárias quando, num período de seis meses ou de 24 semanas, não se ultrapasse a média das oito horas diárias.

A lei regula também as circunstâncias em que os acordos coletivos de trabalho podem derogar o limite máximo das oito horas (por exemplo, nos casos dos regimes de "prevenção" e "disponibilidade").

ESPANHA

No setor privado, a duração máxima da semana normal de trabalho é de 40 horas. Neste âmbito, a matéria relativa ao horário de trabalho é regulada pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), e pelo [Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre](#), sobre jornadas especiales de trabajo.

O tempo decorrido entre o início e o fim da prestação de trabalho denomina-se como tempo de trabalho. É calculado desde o princípio até ao termo da jornada diária do trabalhador, no seu posto de trabalho, em conformidade com o disposto no n.º 5 do artigo 34.º do Estatuto dos Trabalhadores.

Nos termos do artigo 34.º do ET, o número máximo de horas de trabalho diário efetivo não pode exceder as nove 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, tendo, no entanto, que ser sempre respeitado o intervalo legal entre jornadas (n.º 3). A duração máxima da semana normal de trabalho é de 40 horas, sendo esta média calculada anualmente (n.º 1).

O citado artigo prevê que entre o fim de uma jornada e o início da seguinte tenham que decorrer, pelo menos, doze horas (n.º 3). Quando se verifique uma jornada contínua de trabalho superior a seis horas deverá haver um período de descanso não inferior a 15 minutos. Este período de descanso deve ser gozado durante a referida jornada contínua de trabalho e é considerado tempo de trabalho efetivo, quando determinado ou estabelecido por convenção coletiva ou contrato de trabalho (n.º 4).

Os trabalhadores têm direito a um mínimo de descanso semanal, acumulável por períodos de até 14 dias, de dia e meio sem interrupções, que, como regra geral, compreendem o sábado à tarde ou, em alternativa, a manhã de segunda-feira, e todo o domingo (n.º 1 do artigo 37.º da LET).

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 ([Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre](#), sobre jornadas especiales de trabajo).

Sobre esta matéria pode consultar o sítio do [Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#).

FRANÇA

Em França, o regime de duração do trabalho está previsto no [Code du Travail](#). Nos termos deste código, o período normal de trabalho não pode ser superior a dez horas por dia, salvo exceções acordadas em determinadas situações previstas em decreto ([Article L2121-34](#)), e a 35 horas por semana²⁶ ([Article L3121-10](#)).

O trabalhador tem direito a um período de pausa de, pelo menos, 20 minutos, a partir do momento em que a duração do trabalho diário atinja as seis horas ([Article L3121-33](#)). O descanso semanal deve ter uma duração mínima de 24 horas consecutivas, às quais se devem somar as horas consecutivas de descanso diário ([Article L3132-2](#)). O trabalhador beneficia do repouso mínimo diário de onze horas consecutivas ([Article L3131-1](#)).

Por meio de convenção ou contrato de trabalho pode ser diminuída a duração mínima de descanso diário, em condições fixadas por decreto, por exemplo, em atividades em que seja necessário assegurar a continuidade dos períodos de trabalho ou períodos fracionados de trabalho. Esse decreto também pode prever condições em que a duração do descanso mínimo diário não possa ser de onze horas, por estarem previstas situações de trabalho urgente, no caso de um acidente ou de uma ameaça de acidente, ou durante um aumento excepcional de trabalho ([Article L3131-2](#)).

De acordo com a legislação francesa, 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 ([Article L3121-1](#)).

ITÁLIA

A Constituição italiana não contém uma definição de horário de trabalho nem coloca limites ao mesmo; o [artigo 36.º, n.º 2](#), limita-se a remeter para a lei a fixação de um teto máximo de horas por dia, e o [artigo 2107 do Código Civil](#), por sua vez, remete para a lei especial e a contratação coletiva a determinação temporal da jornada laboral e do horário semanal.

As Diretivas [93/104/CE](#) e [2000/34/CE](#) foram transpostas para o direito interno italiano por intermédio do [Decreto Legislativo n.º 66/2003, de 8 de Abril](#), aplicável à generalidade dos trabalhadores, do setor público e do setor privado. O artigo 3.º fixa o horário normal de trabalho em 40 horas semanais. Este diploma foi modificado em 2004 e 2008, permitindo a versão disponível da [Gazzetta Ufficiale](#) o acesso ao texto com as modificações introduzidas.

²⁶ Para melhor desenvolvimento pode ser consultado o regime da duração do trabalho nos setores [privado e público](#).

- **Tempo de trabalho** – todo o período em que o trabalhador esteja no local de trabalho, à disposição do empregador e no exercício da sua atividade ou das suas funções. [\[artigo 1.º n.º 2, alínea a\)\]](#).
- **Trabalho extraordinário** – é o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho, tal como é definido no artigo 3.º do diploma [cf. [artigo 1.º n.º 2, alínea c\)](#)].
- **Períodos de pausa** – todo o período que não entre no horário de trabalho. Sempre que o horário de trabalho exceda o limite de seis horas, o trabalhador deve beneficiar de um intervalo para pausa, cujas modalidades e duração são estabelecidas pelos contratos coletivos de trabalho, destinado a recuperar as energias psicofísicas e a eventual assunção de alimentos, inclusive com o objetivo de atenuar o trabalho monótono e repetitivo [\[artigo 1.º n.º 2, alínea b\) e artigo 8.º\]](#).
- **Tempo máximo do horário de trabalho** – o contrato coletivo de trabalho estabelece a duração máxima semanal do horário de trabalho (não superior a 48 horas por cada período de sete dias de trabalho) [\(artigo 4.º\)](#).
- **Horário normal de trabalho** – o horário normal de trabalho é fixado em 40 horas semanais [\(artigo 3.º\)](#).

REINO UNIDO²⁷

A Lei sobre o Horário de Trabalho ([Working Time Regulations](#)) transpõe para o direito britânico a Diretiva 93/104/CE. O seu âmbito pessoal de aplicação foi alargado em 2003, 2004 e 2009 para abranger os trabalhadores não móveis dos setores dos transportes rodoviário, marítimo, fluvial e ferroviário, todos os trabalhadores do setor da aviação não abrangidos por legislação própria e ainda os médicos internos.

O artigo 4.º da Lei define um máximo de 48 horas de trabalho por cada sete dias. A média semanal de horas de trabalho é tendencialmente calculada tendo por referência o cômputo feito ao longo de 17 semanas. É assim possível trabalhar-se mais do que 48 horas numa semana, desde que esse valor de horas não prejudique a média calculada das 17 semanas.

A Lei confere ainda às partes a faculdade de concluírem cláusulas de "opting out", segundo as quais trabalhador e empregador acordam voluntariamente e por escrito trabalhar para além deste limite de 48 horas semanais. Este acordo não pode ser celebrado com todos os trabalhadores de uma determinada unidade e é revogável a qualquer momento (com uma antecedência mínima de sete dias) - cfr. artigo 5.º.

O Governo disponibiliza uma síntese desta informação na página [Contracts of employment and working hours](#).

²⁷ O âmbito territorial de aplicação circunscreve-se à Grã-Bretanha, excluindo assim a Irlanda do Norte.

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A criação da Organização Internacional do Trabalho ([OIT](#)), está ligada à necessidade de melhorar as condições de trabalho impostas à maioria dos trabalhadores após a revolução industrial. Desde o seu início, foram objetivos centrais desta organização tornar o trabalho menos penoso, em termos de ambiente e de organização e em matéria de saúde e higiene e segurança, garantir a duração máxima dos tempos de trabalho, garantir remunerações mínimas ou proteger as categorias de trabalhadores mais vulneráveis.

Enquanto membro fundador da Organização Internacional do Trabalho ([OIT](#)), Portugal ratificou algumas das suas convenções no que diz respeito à duração máxima dos tempos de trabalho, nomeadamente as Convenções n.ºs 1, 14, 106, 171 e 175, de acordo com o sítio da [OIT](#), em Portugal.

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

Tema	N.º	Data	Assunto	Entrada em vigor
Horas de trabalho	1 ²⁸	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
	14 ²⁹	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

²⁸ O [Decreto n.º 15361, de 14 de abril de 1928](#), aprova, para ser ratificada pelo Poder Executivo, a Convenção tendente a limitar a oito horas por dia e a quarenta e oito horas por semana o número de horas de trabalho nos estabelecimentos industriais, adotadas pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho da Sociedade das Nações

²⁹ O [Decreto n.º 15362, de 14 de abril de 1928](#), aprova, para ser ratificada pelo Poder Executivo, a Convenção relativa à aplicação do descanso semanal nos estabelecimentos industriais, adotadas pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho da Sociedade das Nações

	79	1946	Limitação do trabalho noturno dos menores	29.12.1950
	106 ³⁰	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.	4.03.1959
	153	1979	Horas de trabalho e períodos de descanso no transporte rodoviário	10.02.1983
	171 ³¹	1990	Trabalho noturno, 1990	4.01.1995
	175 ³²	1994	Trabalho a tempo parcial	28.02.1998
	180	1996	Relativa às horas de trabalho a bordo e à lotação dos navios	8.08.2002

Relativamente à matéria em análise, pode também consultar o sítio da OIT - [Convenções e Recomendações](#).

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO (OCDE)

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

No respetivo sítio da Internet, é possível consultar dados sobre a [média de horas semanais de trabalho](#) no conjunto de países desta organização (atualizados ao ano de 2016). Noutro [página desta organização](#), é fácil comparar os dados entre os países que se pretenda selecionar.

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

- **Iniciativas legislativas**

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se existir a seguinte iniciativa pendente sobre matéria idêntica ou conexas:

³⁰ O [Decreto-Lei n.º 43005, de 3 de junho de 1960](#), aprova, para ratificação, a Convenção n.º 106, sobre o descanso semanal no comércio e nos escritórios, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, que se reuniu em Genebra em 5 de Junho de 1957.

³¹ A [Resolução da Assembleia da República n.º 56/94, de 9 de setembro](#), aprova, para ratificação, a Convenção n.º 171 da Organização Internacional do Trabalho, relativa ao trabalho noturno.

³² A [Resolução da Assembleia da República n.º 37/2006](#), aprova, para ratificação, a Convenção n.º 175, sobre trabalho a tempo parcial, da Organização Internacional do Trabalho, adotada em Genebra em 24 de junho de 1994.

Projeto de Lei n.º 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.

V. Consultas e contributos

- **Consultas obrigatórias**

Por contemplar matéria do âmbito laboral, a presente iniciativa foi colocada em apreciação pública, por 30 dias, de 29 de julho a 29 de agosto de 2017, 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, aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), tendo sido publicada na [Separata n.º 59/XIII do Diário da Assembleia da República de 29 de julho de 2017](#).

- **Contributos de entidades que se pronunciaram**

Foram recebidos contributos de duas entidades – da CGTP-IN e de um cidadão - que se pronunciaram genericamente de forma favorável em relação às alterações propostas pelo PAN.

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

Em face da informação disponível não é possível quantificar ou determinar os encargos resultantes da eventual aprovação da presente iniciativa legislativa.