

PARECER CONJUNTO

Projeto de Lei n.º 64/XIV/1.ª (PCP) – «Garante o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva (16ª alteração à lei 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)»

Projeto de Lei n.º 65/XIV/1.ª (PCP) – «Garante o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual e grupal e reforça a fiscalização dos horários de trabalho (16ª alteração ao Código do Trabalho)»

Autora: Deputada
Lina Lopes (PSD)

Projeto de Lei n.º 533/XIV/2.ª (BE) – «Elimina o banco de horas grupal e por acordo de grupo, a adaptabilidade individual e grupal e reforça a fiscalização dos horários de trabalho (16ª alteração ao Código do trabalho)»

Projeto de Lei n.º 534/XIV/2.ª (PAN) – «Aprova medidas que garantam a conciliação do trabalho com a vida familiar e uma maior estabilidade profissional, procedendo para o efeito à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, à décima terceira alteração à lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e à sexta alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril»

Projeto de Lei n.º 539/XIV/2.ª (IL) – «Restabelece o banco de horas individual (16ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprovou o Código do Trabalho)»

ÍNDICE

PARTE I – CONSIDERANDOS

- Nota prévia
- Âmbito das Iniciativas
- Enquadramento legal
- Análise das iniciativas
- Contributos da sociedade
- Conformidade com os requisitos formais

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA RELATORA

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV - ANEXOS

PARTE I

NOTA PRÉVIA

As diversas iniciativas em análise visam alterações ao horário de trabalho e à sua flexibilização, nomeadamente quanto aos bancos de horas, individual e grupal, alterando, assim, o Código do Trabalho.

O Projeto de Lei apresentado pelo Deputado Único Representante do Partido (DURP) Iniciativa Liberal atende especialmente à irregularidade do trabalho das empresas e à possibilidade de, para além do trabalho suplementar, ser possível repriminar o banco de horas individual.

ÂMBITO DAS INICIATIVAS

As iniciativas legislativas visam alterar o Código do Trabalho para melhorar a proteção dos trabalhadores no que respeita ao horário de trabalho, visando o Projeto de Lei n.º 539/XIV/2.ª (IL) repriminar o banco de horas individual para melhor defender as empresas e o emprego.

ENQUADRAMENTO LEGAL

O enquadramento legal encontra-se disponível na nota técnica conjunta dos projetos de lei em apreço, elaborada pelos Serviços da Assembleia da República e disponível na parte IV – Anexos.

Refira-se que estes projetos de lei serão discutidos na generalidade conjuntamente na reunião plenária de quinta-feira, 15 de outubro de 2020.

ANÁLISE DAS INICIATIVAS

As iniciativas *sub judice* pretendem melhorar e clarificar as obrigações e direitos em causa quanto aos horários de trabalho reguladas no Código do Trabalho.

CONTRIBUTOS DA SOCIEDADE

A consulta pública obrigatória, por determinação constitucional, legal e regimental, foi promovida nos termos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa, dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República. Assim, se por um lado os Projetos de Lei n.º 64/XIV/1.ª (PCP) e 65/XIV/1.ª (PCP) foram publicados na Separata n.º 3/XIV, DAR, de 23 de novembro de 2019, decorrendo a sua discussão pública entre 23 de novembro a 23 de dezembro de 2019, a apreciação pública dos Projetos de Lei n.º 533/XIV/2.ª (BE), 534/XIV/2.ª (PAN) e 539/XIV/2.ª (IL) iniciou-se a 8 de outubro, após publicação na Separata n.º 33/XIV, DAR, de 8 de outubro de 2020, terminando apenas a 7 de novembro de 2020, tornando-se assim necessário, para cumprimento das disposições legais acima referidas, aguardar pela conclusão deste período de consulta,



Comissão de Trabalho e Segurança Social

antes de os Projetos de Lei n.º 533/XIV/2.ª (BE), 534/XIV/2.ª (PAN) e 539/XIV/2.ª (IL) serem votados em Plenário.

CONFORMIDADE COM OS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

Os projetos em apreço respeitam genericamente os requisitos formais, devendo ser feitos os ajustes necessários, nomeadamente quanto à formulação do título – indicação do número de alteração ao Código do Trabalho e demais diplomas cuja alteração se promove - e entrada em vigor, nos termos sugeridos na nota técnica, para a qual novamente se remete.

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA RELATORA

A signatária do presente Parecer exime-se, nesta sede, de manifestar a sua opinião, reservando-se para o debate em Plenário.

PARTE III – CONCLUSÕES

1 – Os Grupos Parlamentares subscritores das iniciativas objeto do presente Parecer apresentaram os seus Projetos de Lei, visando alterar as regras relativas ao horário de trabalho, nomeadamente quanto aos bancos de horas individual e grupal;

Comissão de Trabalho e Segurança Social

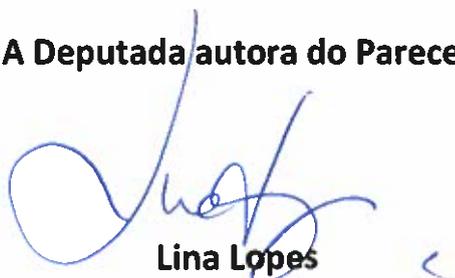
2 – A Comissão de Trabalho e Segurança Social é de Parecer que os Projetos de Lei *sub judice* estão em condições de subir a Plenário da Assembleia da República para discussão na generalidade, devendo, porém, os Projetos de Lei n.º 533/XIV/2.ª (BE), 534/XIV/2.ª (PAN) e 539/XIV/2.ª (IL) aguardar pela conclusão do respetivo período de apreciação pública antes de serem submetidos a votação na generalidade em Plenário.

PARTE IV – ANEXOS

Nota Técnica

Palácio de São Bento, 14 de outubro de 2020

A Deputada autora do Parecer



Lina Lopes

O Presidente da Comissão



Pedro Roque

[Projeto de Lei n.º 64/XIV/1.ª \(PCP\)](#)

Garante o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)

[Projeto de Lei n.º 65/XIV/1.ª \(PCP\)](#)

Garante o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)

Data de admissão: 14 de novembro de 2019

[Projeto de Lei n.º 533/XIV/2.ª \(BE\)](#)

Elimina o banco de horas grupal e por acordo de grupo, a adaptabilidade individual e grupal e reforça a fiscalização dos horários de trabalho (16.ª alteração ao Código de Trabalho)

[Projeto de Lei n.º 534/XIV/2.ª \(PAN\)](#)

Aprova medidas que garantam a conciliação do trabalho com a vida familiar e uma maior estabilidade profissional, procedendo para o efeito à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, à décima terceira alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e à sexta alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril

[Projeto de Lei n.º 539/XIV/2.ª \(IL\)](#)

Restabelece o banco de horas individual (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprovou o Código do Trabalho)

Data de admissão: 30 de setembro de 2020

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Índice

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

Elaborado por José Filipe Sousa (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Nuno Amorim (DILP), Paula Faria (BIB), Inês Cadete, Liliane Sanches da Silva e Pedro Pacheco (DAC)

Data: 12 de outubro de 2020

I. Análise das iniciativas

- **As iniciativas**

1) Os proponentes dos Projetos de Lei n.ºs 64/XIV/1.^a (PCP) e 65/XIV/1.^a (PCP) desenham um breve trajeto histórico da luta pela redução do horário de trabalho, a nível nacional e internacional, lembrando a reivindicação universal da Associação Internacional dos Trabalhadores, em 1866, dos três 8x8x8 – oito horas de trabalho diário, oito para lazer, convívio familiar e cultura, oito para dormir e descansar.

Criticando o alargamento do horário de trabalho, bem como a generalização do trabalho não remunerado através de outros mecanismos, tais como as novas flexibilidades na organização do tempo de trabalho, como o banco de horas, intermitências nos horários, adaptabilidade individual e grupal, tempo de disponibilidade e trabalho a tempo parcial com intermitências, denunciam que estes instrumentos visaram obter «o aumento de tempo de trabalho sem encargos para a entidade patronal, sendo que algumas destas modalidades permitem a compensação do tempo trabalhado, mas outras nem direito a compensação têm, como é o caso das intermitências e os chamados tempos de disponibilidade».

Perante isto, propõem, respetivamente, a revogação dos mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, e também dos mecanismos de adaptabilidade individual.

Estas iniciativas do Grupo Parlamentar (GP) do PCP subdividem-se em seis artigos, refletindo o artigo 1.º o seu objeto, os artigos 2.º e 3.º as disposições do Código do Trabalho a alterar e revogar, o artigo 4.º a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores, o artigo 5.º a imposição de consulta prévia dos seus representantes e o artigo 6.º a entrada em vigor.

2) Também a exposição de motivos do Projeto de Lei n.º 533/XIV/2.^a (BE) assinala as modificações introduzidas no regime da organização do tempo de trabalho em Portugal,

Projetos de Lei n.º 64/XIV/1.^a (PCP), 65/XIV/1.^a (PCP), 533/XIV/2.^a (BE), 534/XIV/2.^a (PAN) e 539/XIV/2.^a (IL)
Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a)

ressaltando as implicações para os trabalhadores, em especial as mulheres, e citando para o efeito dados e estudos publicados a este propósito.

Apontando que a tendência se acentuara desde 2003, alude-se à implementação do banco de horas pelo Código do Trabalho de 2009 e ao aditamento de uma nova modalidade, o banco de horas individual, pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, aproveitando-se para referir o enquadramento, inclusive a nível constitucional, e as demais mudanças provocadas por este diploma, bem como os seus efeitos. Posto isto, faz-se igualmente referência às menções do programa do XXI Governo a este respeito, avaliando-se a sua concretização pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que se por um lado revogou a modalidade individual do banco de horas, por outro acrescentou o mecanismo do banco de horas por acordo de grupo ou referendo, sem prejuízo da manutenção da figura da adaptabilidade individual.

Desta forma, invocando a contestação dos trabalhadores e das estruturas representativas às sucessivas alterações a este regime, considera-se «necessário expurgar do Código do Trabalho a possibilidade de adaptabilidade individual, bem como de estender a figura da adaptabilidade individual a trabalhadores que expressamente a recusaram, por via da adaptabilidade grupal e do banco de horas grupal ou por acordo de grupo», de modo a combater a precarização das relações laborais e a restituir o direito do trabalho à esfera coletiva.

Esta iniciativa consubstancia-se assim em quatro artigos, traduzindo-se o primeiro no objeto, o segundo nas alterações propugnadas para o Código do Trabalho, o terceiro na norma revogatória e o quarto e último artigo na norma de entrada em vigor.

3) Os autores do Projeto de Lei n.º 534/XIV/2.^a (PAN) entendem que temos assistido nos últimos anos a «uma progressiva degradação do mercado e das condições de trabalho», o que agrava as dificuldades na conciliação da vida profissional com a vida familiar, em especial para os jovens, manifestando assim a intenção de «reverter algumas das alterações introduzidas nos últimos anos». Com efeito, elencam um conjunto de matérias que procuram alterar com a iniciativa em análise, desde logo a reposição do direito ao descanso compensatório e os valores pagos pelo trabalho

suplementar, assim como a clarificação do cálculo dos acréscimos nos casos em que este é prestado em período noturno; o reforço da proteção da parentalidade, com o alargamento da duração da licença parental inicial para seis meses, e a exigência de justificação escrita fundamentada para impedir o gozo da licença parental inicial em simultâneo de mãe e pai, no caso de microempresa; por último, a reversão de alguns dos entraves à estabilidade da vida profissional e ao desenvolvimento da vida pessoal, designadamente com a redução do período experimental na contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração e a revisão do âmbito de utilização de contratos de trabalho de muito curta duração.

A iniciativa materializa-se em seis artigos, destinando-se o artigo 1.º ao objeto, os artigos 2.º, 3.º, 4.º e 5.º, correspondentemente, às disposições a alterar no Código do Trabalho, e a norma a aditar; na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; e no Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril. Por fim, o artigo 6.º define a entrada em vigor da lei que se pretende aprovar.

4) O Projeto de Lei n.º 539/XIV/2.^a (IL) começa por constatar a irregularidade da atividade laboral de uma empresa ao longo do ano, o que exige uma otimização da organização do seu funcionamento, tendo em vista a sua sustentabilidade e rentabilidade. Na verdade, abordando a possibilidade de recurso ao trabalho suplementar, com as consequências daí resultantes, equaciona-se em alternativa a possibilidade de «o empregador e o trabalhador acordarem de antemão, dentro de certos limites, acréscimos semanais e anuais nas horas trabalhadas, bem como a respetiva forma de pagamento, sob a forma de um banco de horas», o que no ponto de vista do proponente permite às empresas melhorar o planeamento das respetivas folhas salariais, concedendo maior flexibilidade ao trabalhador.

Isto posto, recordando a recente revogação do mecanismo do banco de horas individual, alegam que se justifica a sua reposição, contribuindo para uma gestão mais eficiente das empresas, o que assume ainda maior relevância num período de crise pandémica como o atual.

Registando que, mesmo com a recuperação deste instrumento, a entidade empregadora terá sempre que ressarcir o trabalhador pelo trabalho realizado, fazendo-o, todavia, com base num acordo prévio entre ambos, salienta-se que se concede maior flexibilidade ao trabalhador sobre «a forma como pretende ser ressarcido pelo trabalho que realiza fora do horário de trabalho, que pode ocorrer sob a forma de redução de horas de trabalho, de forma proporcional ao trabalho realizado fora de horas».

Deste modo, este projeto de lei estrutura-se em três artigos: o artigo 1.º delimita o objeto, o artigo 2.º integra a preconizada alteração ao Código do Trabalho e o artigo 3.º fixa a entrada em vigor.

- **Enquadramento jurídico nacional**

A Constituição, no seu [artigo 59.º](#), enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade e, bem assim, os direitos ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas [alíneas *a*) e *d*) do n.º 1]. Ademais, têm direito «a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar» [alínea *b*) do n.º 1]. 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 59.º].

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

O legislador constitucional enuncia ainda no [artigo 67.º](#) uma série de incumbências do Estado para a proteção da família como elemento fundamental da sociedade, designadamente «promover, através da concertação de várias políticas setoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar» [alínea *h*] do n.º 2].

Adicionalmente, o [artigo 68.º](#) reconhece que «a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes», estabelecendo que os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado. O seu n.º 3 prevê que «as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias; a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar» (n.º 4).

O atual [Código do Trabalho](#) - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)¹, retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterada pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro](#), [53/2011, de 14 de outubro](#), [23/2012, de 25 de junho](#), [47/2012, de 29 de agosto](#), [69/2013, de 30 de agosto](#), [27/2014, de 8 de maio](#), [55/2014, de 25 de agosto](#), [28/2015, de 14 de abril](#), [120/2015, de 1 de setembro](#), [8/2016, de 1 de abril](#), [28/2016, de 23 de agosto](#), [73/2017, de 16 de agosto](#), [14/2018, de 19 de março](#), [90/2019, de 4 de setembro](#) e [93/2019, de 4 de setembro](#), no Capítulo II do seu Título II prevê a duração e organização do tempo de trabalho. Nos termos do n.º 1 do [artigo 203.º](#), 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*

¹ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 216/X/3.ª \(GOV\)](#).

Projetos de Lei n.º 64/XIV/1.ª (PCP), 65/XIV/1.ª (PCP), 533/XIV/2.ª (BE), 534/XIV/2.ª (PAN) e 539/XIV/2.ª (IL) Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

grupala), do [artigo 208.º](#) (Banco de horas por regulamentação coletiva), do [artigo 208.º-B²](#) (Banco de horas grupala), do [artigo 209.º](#) (Horário concentrado), e do [artigo 219.º](#) (Modalidades e efeitos de isenção de horário de trabalho), 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 incomportável, e em relação a trabalhador cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença. Fora destes casos não é permitido aumentar o período normal de trabalho³.

O período normal de trabalho é o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, não podendo exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana ([artigo 198.º](#) e [n.º 1 do artigo 203.º](#) do CT). Mas, sendo esta a regra, o CT determina que podem ser previstas exceções, quer por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, quer por acordo entre empregador e trabalhador.

O **regime de adaptabilidade dos horários de trabalho** regulado nos supracitados [artigos 204.º](#), [205.º](#) e [206.º](#) do [CT2009](#), visa permitir a organização do tempo de trabalho, dentro de certos limites, com variação da duração diária e semanal. Conforme ocorria com o Código do Trabalho anterior, a adaptabilidade pode ser fixada por instrumento de regulamentação coletiva (adaptabilidade por regulamentação coletiva) ou por acordo entre o empregador e os trabalhadores, denominada adaptabilidade individual.

² Aditado pela [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#) e posteriormente alterado pela [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#).

³ Cfr. Diogo Vaz Marecos, Código de Trabalho Anotado, 2ª edição, novembro 2012, Coimbra Editora.

Projetos de Lei n.º 64/XIV/1.ª (PCP), 65/XIV/1.ª (PCP), 533/XIV/2.ª (BE), 534/XIV/2.ª (PAN) e 539/XIV/2.ª (IL) Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

No que se refere ao regime de adaptabilidade dos horários de trabalho, o Dr. Joaquim Damas⁴ defende que, «neste tipo de horários, adaptados ou modulados, a duração diária e semanal do trabalho pode ir além ou ficar aquém dos limites do período normal de trabalho genericamente estabelecidos. A unidade de referência deixa de ser, neste caso, o dia e a semana, sendo fixados períodos mais largos. No entanto, a recondução aos limites do período normal é efetuada através do seu apuramento, em média, num período de referência. Por sua vez, a flexibilização da organização do tempo de trabalho possibilita às empresas uma maior adequação dos períodos de laboração às necessidades de produção, potenciando um aumento dos seus índices de produtividade e de competitividade no mercado. No reverso, a variação do tempo de trabalho gera uma maior instabilidade na organização da vida pessoal, familiar e social do trabalhador, agravando a penosidade que normalmente está associada ao trabalho».

Como resulta do n.º 1 do supramencionado [artigo 208.º](#), o **regime de banco de horas**⁵, enquanto nova modalidade de gestão do tempo de trabalho na empresa, encontra-se inteiramente dependente da regulamentação coletiva. Por isso, é a disciplina desta decorrente que permitirá aproximar ou afastar o banco de horas da adaptabilidade ([artigos 204.º a 207.º](#)), enquanto modos de organização do tempo de trabalho. Este regime cria a possibilidade de serem contabilizados, numa conta corrente, certos tempos de disponibilização ou mesmo de trabalho (como por exemplo, tempos de deslocação, ou outros, para além do horário normal de trabalho) os quais são compensáveis com tempos de descanso, em substituição parcial ou integral, da sua eventual retribuição. O legislador entende-a como a possibilidade de aumento do período normal de trabalho até quatro horas diárias, podendo atingir sessenta horas semanais, tendo este acréscimo por limite duzentas horas por ano (n.º 2 do artigo 208.º), podendo ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho caso a utilização do regime tenha por objetivo evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esse limite ser aplicado durante um período até 12 meses (n.º 3 do artigo 208.º).

⁴ DAMAS, Joaquim, «A redução da duração do trabalho e a adaptação dos horários na Lei n.º 21/96», QL, Ano IV, 9-10, 1997.

⁵ O regime de banco de horas constitui matéria nova que foi introduzida pelo atual Código do Trabalho.

Projetos de Lei n.º 64/XIV/1.ª (PCP), 65/XIV/1.ª (PCP), 533/XIV/2.ª (BE), 534/XIV/2.ª (PAN) e 539/XIV/2.ª (IL) Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

O regime de banco de horas individual, previsto no [artigo 208.º-A](#) foi aditado pelo artigo 3.º da [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), e recentemente revogado pelo artigo 10.º da [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#) que procede à décima quinta alteração ao Código do Trabalho.

Ainda no quadro da duração e organização do tempo de trabalho, refere-se o **trabalho suplementar** previsto nos [artigos 226.º a 231.º](#). Nos termos do Código, é considerado trabalho suplementar aquele que é prestado fora do horário de trabalho, excluindo-se desta noção as situações relacionadas com a isenção de horário, com trabalho compensatório, com trabalho durante o período de tolerância, com o tempo utilizado pelo trabalhador em ações e formação profissional, com trabalho prestado para compensar situações de falta ou de ausência do trabalhador, com trabalho prestado para compensar a possibilidade de encerramento da empresa para férias junto a uma ponte ou feriado (*cfr.* n.ºs 1 e 3 do [artigo 226.º](#) do Código do Trabalho).

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

O artigo 9.º da aludida Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, revogou, entre outras, as normas dos n.ºs 1, 2 e 6 do [artigo 229.º](#) do Código do Trabalho, suprimindo o descanso compensatório por trabalho prestado em dia útil (exceto quando impeditivo do gozo do descanso diário – *cfr.* o n.º 3), em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado. Apenas se manteve o direito ao descanso compensatório remunerado

relativamente ao trabalho realizado nos dias de descanso semanal obrigatório e no período de descanso diário e, ainda, relativamente à atividade normal prestada nos feriados nas empresas isentas de encerrar nestes dias (embora neste último caso o descanso compensatório surja em alternativa a um acréscimo salarial, cabendo a escolha ao empregador – *cfr.* os n.ºs 3 e 4 do [artigo 229.º](#) e o n.º 2 do [artigo 269.º](#)).

No que diz respeito ao pagamento de trabalho suplementar conforme está previsto no [artigo 268.º](#) do Código, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, reduziu-se para metade os acréscimos sobre o valor da retribuição horária devidos ao trabalhador que preste trabalho suplementar (pela primeira hora ou fração o acréscimo era de 50%, e agora é de 25%; por cada hora ou fração em dia útil acrescia 75%, e agora acresce 37,5%; e por cada hora ou fração em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em feriado, era devido um acréscimo de 100%, que agora foi reduzido para 50%). O seu n.º 3 do citado artigo também foi alterado no sentido de alargar a possibilidade de a majoração retributiva, prevista no n.º 1, poder ser afastada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, tendo sido revogado com a entrada em vigor da [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#), que procede à décima quinta alteração ao Código do Trabalho.

O [artigo 269.º](#), sob a epígrafe *Prestações relativas a dia feriado*, foi também alterado no seu n.º 2 (pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho), no sentido de reduzir para metade a duração do descanso compensatório e o acréscimo remuneratório devidos, em alternativa, pelo trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia (na redação anterior previa-se o direito a descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100%; na atual estabelece-se o direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50% da retribuição correspondente).

Em cumprimento dos deveres que legalmente impendem sobre a entidade empregadora, enumerados no [artigo 127.º](#) (*deveres do empregador*), o empregador deve respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos,

intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio⁶. O mais saliente direito dos trabalhadores é o da retribuição, seguindo-se-lhes os direitos correspondentes aos deveres patronais de proporcionar boas condições de trabalho, como utilizar as medidas necessárias à segurança e saúde no trabalho. Encontram-se também nesse elenco as obrigações relativas a riscos profissionais de acidente e doença, prevenção e reparação, nomeadamente no sentido de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos causados por doenças profissionais e acidentes de trabalho. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. São também de referir os deveres patronais de proporcionar meios de formação e de aperfeiçoamento profissional, bem como o dever de afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade. O incumprimento dos deveres do empregador elencados no presente artigo constitui contraordenação grave, em caso de violação do disposto nas alíneas *k*) e *l*) do n.º 1, e contraordenação leve, caso se verifique a violação do disposto na alínea *j*) do n.º 1 e nos n.ºs 5 e 6.

Ao empregador também impende o dever de afixação do mapa de horário de trabalho, previsto no n.º 1 do [artigo 216.º](#), podendo este ser efetivamente publicitado através da colocação em lugar visível do local de trabalho do trabalhador. O n.º 3⁷ deste preceito foi revogado pelo n.º 2 do artigo 9.º da [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), que procedeu à terceira alteração ao Código do Trabalho.

Recorde-se que o Governo⁸ apresentou à Assembleia da República, em 9 de fevereiro de 2012, a [Proposta de Lei n.º 46/XII/1.ª](#), que deu origem à aludida [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), no sentido de dar resposta às exigências em matéria de legislação laboral decorrentes dos compromissos assumidos no quadro do [Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica](#)⁹, tendo em vista o fomento da

⁶ Redação dada pela [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#), que procede à décima quinta alteração ao Código do Trabalho.

⁷ Com a seguinte redação: «Na mesma data, o empregador deve apresentar cópia do mapa de horário de trabalho ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, nomeadamente através de correio electrónico, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor».

⁸ Cfr. [XIX Governo Constitucional](#).

⁹ Assinado em 17 de maio de 2011.

economia, o aumento da produtividade e da competitividade das empresas, a criação de emprego e o combate à segmentação do mercado de trabalho. Com efeito, na perspetiva do cumprimento daqueles compromissos num quadro de concretização do modelo de flexisegurança, da definição de políticas direcionadas ao crescimento, à competitividade e ao emprego, foi iniciado um processo de concertação social que culminou com a assinatura, em 18 de janeiro de 2012, do [Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego](#)¹⁰, entre o Governo e os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social. Neste Acordo, as Partes Subscritoras acordaram, no quadro da organização do tempo de trabalho, adotar as seguintes medidas:

- «Estabelecer a possibilidade de o regime de banco de horas ser implementado mediante acordo entre o empregador e o trabalhador, admitindo o aumento de até duas horas diárias ao período normal de trabalho, com o limite de cinquenta horas semanais e de cento e cinquenta horas anuais;
- Estabelecer o banco de horas grupal, em termos similares ao regime estabelecido para a adaptabilidade grupal, caso uma maioria de 60% ou de 75% dos trabalhadores esteja abrangida por regime de banco de horas estabelecido por instrumento de regulamentação coletiva ou por acordo das partes, respetivamente;
- Alterar o regime aplicável ao intervalo de descanso, estabelecendo que, no caso de o período de trabalho exceder dez horas (nomeadamente, nas situações de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado), este deve ser interrompido por um intervalo, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de seis horas de trabalho consecutivo».

Ainda no âmbito da organização do tempo de trabalho, o [Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016](#) sublinha que, «a forma usualmente considerada “típica” de prestar trabalho, isto é, o cumprimento de um horário de trabalho sem recurso a qualquer modalidade flexível no que concerne aos tempos de trabalho constitui, na verdade, uma realidade que apenas abrange cerca de 23,7% dos TCO [trabalhadores por conta de outrem]. Deste modo, aproximadamente 76,3% dos TCO encontram-se abrangidos por uma modalidade flexível no que respeita à organização do tempo de trabalho,

¹⁰ Conselho Económico e Social – Comissão Permanente de Concertação Social, *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*, de 18 de janeiro de 2012.

Projetos de Lei n.º 64/XIV/1.ª (PCP), 65/XIV/1.ª (PCP), 533/XIV/2.ª (BE), 534/XIV/2.ª (PAN) e 539/XIV/2.ª (IL) Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

circunstância que atesta bem a evolução verificada no mercado de trabalho português, atendendo a que grande parte destes mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho apenas foram introduzidos há pouco mais de uma década, com o [Código do Trabalho de 2003](#)¹¹».

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

- I. A inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas do artigo 368.º, n.ºs 2 e 4, do Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição;
- II. A inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 9.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que procedeu à revogação da alínea d) do n.º 1 do artigo 375.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53.º da Constituição;
- III. A inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 7.º, n.ºs 2, 3 e 5, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que se reporta às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, por violação das disposições conjugadas dos artigos 56.º, n.ºs 3 e 4, e 18.º, n.º 2, da Constituição.

Por outro lado, o Tribunal Constitucional decide não declarar a inconstitucionalidade com força obrigatória geral do artigo 9.º, n.º 2, da supracitada Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que procedeu à revogação do [artigo 229.º](#), n.ºs 1, 2 e 6, do Código

¹¹ Vd. pág. 268.

do Trabalho, bem como dos [artigos 268.º](#), n.ºs 1 e 3, e [269.º](#), n.º 2, ambos do mesmo Código, na redação dada por aquela lei.

A proteção na parentalidade de que beneficiam os trabalhadores progenitores está consagrada nos [artigos 33.º](#) a [65.º](#) do Código. Estas normas também se aplicam aos trabalhadores da Administração Pública, por força do [artigo 4.º](#) da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas \(LTFP\)](#), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho¹², na sua redação atual, que remete para o mencionado Código do Trabalho (CT2009) a regulação de vários aspetos da relação de trabalho em funções públicas, entre os quais a matéria da parentalidade, nos termos do n.º 1, alínea d) daquele preceito, o que determina a aplicação dos citados artigos 33.º a 65.º do Código do Trabalho quer aos trabalhadores que se encontrem na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, quer na modalidade de nomeação.

A licença parental admite quatro modalidades, a licença parental inicial ([artigo 40.º](#)), a licença parental inicial exclusiva da mãe ([artigo 41.º](#)), a licença parental inicial a gozar exclusivamente pelo pai por impossibilidade da mãe ([artigo 42.º](#)), e a licença parental exclusiva do pai ([artigo 43.º](#)), conforme prevê o Código do Trabalho.

O regime de trabalho suplementar previsto no Código de Trabalho é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto nos [artigos 120.º](#), [121.º](#), e [162.º](#) do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP). Deste modo, aplicam-se igualmente aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público as normas constantes do [artigo 226.º](#) (*Noção de trabalho suplementar*), do [artigo 227.º](#) (*Condições de prestação de trabalho suplementar*), do [artigo 229.º](#) (*Descanso compensatório de trabalho suplementar*) e do [artigo 230.º](#) (*Regimes especiais de trabalho suplementar*) do Código do Trabalho.

¹² Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 37-A/2014](#), alterada pelas [Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro](#), [84/2015, de 7 de agosto](#), [18/2016, de 20 de junho](#), [42/2016, de 28 de dezembro](#), [25/2017, de 30 de maio](#), [70/2017, de 14 de agosto](#), [73/2017, de 16 de agosto](#), [49/2018, de 14 de agosto](#), pelo [Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro](#), e pelas [Leis n.ºs 82/2019, de 2 de setembro](#), [79/2019, de 2 de setembro](#) e [2/2020, de 31 de março](#).

O trabalho suplementar só pode ser prestado em situações pontuais, no rigoroso cumprimento das condições e limites plasmados nos artigos 120.º e 162.º da LTFP. Por outro lado, o artigo 227.º do Código do Trabalho estabelece que o trabalho suplementar só pode ser prestado para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho, ou em caso de força maior quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o serviço.

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

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

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

O [Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril](#), na sua redação atual, que regula o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade estabelece as condições de atribuição dos subsídios por parentalidade, e caracteriza as condições específicas para a sua atribuição. Este diploma estabelece ainda regras quanto ao cálculo e montante dos subsídios, bem como regras relativas à suspensão, cessação e articulação dos subsídios e os deveres dos beneficiários.

O Governo, através do citado Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, reconheceu «a importância e a necessidade de criar medidas que contribuam para a criação de condições favoráveis ao aumento da natalidade, por um lado, mas também à melhoria da conciliação da vida familiar e profissional e aos cuidados da primeira infância, elaborando um conjunto de medidas de alteração do regime de proteção na parentalidade, primeiro no âmbito do [Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Proteção Social em Portugal](#) e mais recentemente plasmadas no Código do Trabalho».

Nos termos do seu [artigo 12.º](#), sob a epígrafe *Subsídio parental inicial*, prevê que «o subsídio parental inicial é concedido pelo período até 120 ou 150 dias consecutivos, consoante opção dos progenitores, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte» (n.º 1); «os períodos referidos no número anterior são acrescidos de 30 dias consecutivos nas situações de partilha da licença, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivo, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo de licença parental inicial exclusiva da mãe, correspondente a seis semanas após o parto» (n.º 2); «No caso de nascimentos múltiplos, aos períodos previstos nos números anteriores acrescem 30 dias por cada gémeo além do primeiro» (n.º 3).

A [Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro](#) que aprova o «Reforço da proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e os Decretos-Leis n.ºs 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade», vem alterar um conjunto de artigos, entre os quais alguns dos supracitados, relativos ao regime de proteção na parentalidade.

II. Enquadramento parlamentar

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

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se apurou a existência de nenhuma iniciativa ou petição diretamente relacionada com a matéria destas iniciativas.

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

Sobre a temática dos mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, foram apresentados na XIII Legislatura o [Projeto de Lei n.º 186/XIII/1.ª \(PCP\)](#) - «Revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho», o [Projeto de Lei n.º 187/XIII/1.ª \(PCP\)](#) - «Revoga a aplicação aos trabalhadores em funções públicas dos mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, procedendo à 3.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas», o [Projeto de Lei n.º 211/XIII/1.ª \(PCP\)](#) - «Revoga os mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual, procedendo à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho» e o [Projeto de Lei n.º 533/XIII/2.ª \(BE\)](#) - «Elimina os regimes do banco de horas individual e da adaptabilidade individual, procedendo à 15.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 7 de fevereiro», todos rejeitados na generalidade na reunião plenária de 19 de julho de 2017; o [Projeto de Lei n.º 712/XIII/3.ª \(PCP\)](#) - «Revoga a aplicação aos trabalhadores em funções públicas dos mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, procedendo à 5.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas», o [Projeto de Lei n.º 713/XIII/3.ª \(PCP\)](#) - «Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho», o [Projeto de Lei n.º 714/XIII/3.ª \(PCP\)](#) - «Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade

Projetos de Lei n.º 64/XIV/1.ª (PCP), 65/XIV/1.ª (PCP), 533/XIV/2.ª (BE), 534/XIV/2.ª (PAN) e 539/XIV/2.ª (IL) Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

individual e do banco de horas individual, procedendo à 13.^a alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho», o [Projeto de Lei n.º 802/XIII/3.^a \(BE\)](#) - «Elimina os regimes de adaptabilidade e do banco de horas da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (8.^a alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)» e o [Projeto de Lei n.º 803/XIII/3.^a \(BE\)](#) - «Elimina o banco de horas grupal e a adaptabilidade grupal» igualmente rejeitados na generalidade, mas na reunião plenária de 14 de março de 2018. Já o [Projeto de Lei n.º 732/XIII/3.^a \(BE\)](#) - «Elimina os regimes do banco de horas individual e da adaptabilidade individual, procedendo à 13.^a alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro», inicialmente aprovado na generalidade de 6 de julho de 2018, acabaria por integrar o [Grupo de Trabalho – Leis Laborais](#), sendo, porém, as disposições propostas integralmente rejeitadas ou prejudicadas na especialidade, como resulta do [respetivo relatório de discussão e votação](#).

Não se descortinou a apresentação de nenhuma petição diretamente relacionada com esta matéria.

Já no âmbito do Projeto de Lei n.º 534/XIV/2.^a (PAN), em particular quanto à conciliação da vida profissional com a vida familiar, o trabalho suplementar e o descanso compensatório, poderão ser destacadas as seguintes iniciativas legislativas, da anterior e da atual Legislatura:

- [Projeto de Lei n.º 553/XIII/2.^a \(BE\)](#) - «Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório, aprofundando a recuperação de rendimentos e contribuindo para a criação de emprego (15.^a alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)»;

- [Projeto de Lei n.º 687/XIII/3.^a \(PCP\)](#) - «Repõe os valores de pagamento do trabalho suplementar, para todos os trabalhadores, procedendo à 13.^a alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho e da 7.^a alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas»;

- [Projeto de Lei n.º 748/XIII/3.ª \(PAN\)](#) - «Altera a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho e a Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, repondo o valor do trabalho suplementar e descanso compensatório»;

- [Projeto de Lei n.º 903/XIII/3.ª \(BE\)](#) - «Reverte os cortes introduzidos pelo governo PSD/CDS nos dias de férias, no descanso compensatório, no acréscimo remuneratório devido por trabalho suplementar e consagra a terça-feira de carnaval como feriado obrigatório (14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)»;

- [Projeto de Lei n.º 987/XIII/3.ª \(CDS-PP\)](#) - «Alteração ao Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21 de junho, de modo a promover uma bonificação às empresas que sigam práticas amigas da conciliação do trabalho com a vida familiar, da igualdade de género e da natalidade»;

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

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

Por outro lado, e no âmbito da 10.ª Comissão, funcionou igualmente na XIII Legislatura o [Grupo de Trabalho – Parentalidade e Igualdade de Género](#), que entre outros aspetos apreciou e votou indiciariamente iniciativas com medidas conciliatórias, e cuja atividade culminou na aprovação da [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#) - «Reforço da proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e os Decretos-Leis n.ºs 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social

convergente, e 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade».

III. Apreciação dos requisitos formais

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

Os Projetos de Lei n.º 64/XIV/1.^a e 65/XIV/1.^a são subscritos pelos dez Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), o Projeto de Lei n.º 533/XIV/2.^a é apresentado pelos dezanove Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), o Projeto de Lei n.º 534/XIV/2.^a é apresentado pelos três Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Pessoas-Animais-Natureza (PAN), e o Projeto de Lei n.º 539/XIV/2.^a é apresentado pelo Deputado Único Representante do Partido Iniciativa Liberal (IL) ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) e no n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei.

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

As iniciativas assumem a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 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 os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR.

Observam igualmente os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do RAR, uma vez que parecem não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem

legislativa, com a ressalva de seguida mencionada para o Projeto de Lei n.º 534/XIV/2.^a (PAN).

O Projeto de Lei n.º 534/XIV/2.^a (PAN) prevê medidas como o alargamento do prazo de concessão do subsídio parental inicial, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (artigo 2.º) e o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril (artigo 5.º), ou o estabelecimento do direito a um acréscimo remuneratório na prestação de trabalho suplementar e em dia feriado, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (artigo 4.º). No seu artigo 6.º, a iniciativa estabelece como data de entrada em vigor o dia seguinte ao da sua publicação, apesar de parecer envolver um aumento das despesas previstas no Orçamento do Estado, não respeitando assim o limite imposto pelo n.º 2 do artigo 167.º da Constituição e pelo n.º 2 do artigo 120.º do Regimento. Este limite, designado por «lei-travão», deve ser salvaguardado no decurso do processo legislativo, pelo que a norma de entrada em vigor poderá, por exemplo, ser alterada de modo a que a lei entre em vigor com a publicação da lei do Orçamento do Estado posterior à sua publicação.

Os Projetos de Lei n.º 64/XIV/1.^a (PCP) e 65/XIV/1.^a (PCP) deram entrada a 11 de novembro de 2019. Foram admitidos a 14 de novembro, data em que foram anunciados e baixaram na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a) por despacho de S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República.

Os Projetos de Lei n.º 533/XIV/2.^a (BE), 534/XIV/2.^a (PAN) e 539/XIV/2.^a (IL) deram entrada a 25 de setembro de 2020. Foram admitidos e anunciados a 30 de setembro, data em que baixaram na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a) por despacho de S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República, no caso do Projeto de Lei n.º 534/XIV/2.^a (PAN), em conexão com a Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local (13.^a).

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

- Os Projetos de Lei n.º 64/XIV/1.ª (PCP) e 65/XIV/1.ª (PCP) - de 23.11.2019 a 23.12.2019 [[Separata n.º 3/XIV/1 2019.11.23](#)];

- Os Projetos de Lei n.º 533/XIV/2.ª (BE), 534/XIV/2.ª (PAN) e 539/XIV/2.ª (IL) – de 08.10.2020 a 07.11.2020 [[Separata n.º 33/XIV/2 2020.10.08](#)].

A discussão das iniciativas na generalidade está agendada para a sessão plenária de 15 de outubro de 2020, conforme Súmula da Conferência de Líderes n.º 28, de 23 de setembro de 2020.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

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

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

As iniciativas procedem à alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Embora a exigência da indicação do número de ordem de alteração e da identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores decorra da lei formulário, deve ter-se em conta que a mesma foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente.

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

De resto, encontram-se diversas iniciativas pendentes que incidem quer sobre o Código do Trabalho, quer sobre a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, quer inclusive sobre o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril. Seria preferível, por motivos de segurança jurídica, que viesse a ser aprovado um texto e um título únicos de alteração aos vários diplomas que são objeto dessas iniciativas. Não se sugere um título tendo em conta a diversidade de matérias objeto das iniciativas.

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

No que respeita ao início de vigência:

- O Projeto de Lei n.º 64/XIV/1.ª (PCP) estabelece, no seu artigo 6.º, que a lei entrará em vigor 30 dias após a sua publicação;
- O Projeto de Lei n.º 65/XIV/1.ª (PCP) estabelece, no seu artigo 6.º, que a lei entrará em vigor 30 dias após a sua publicação;
- O Projeto de Lei n.º 533/XIV/2.ª (BE) estabelece, no seu artigo 4.º, que a lei entrará em vigor 30 dias após a sua publicação;
- O Projeto de Lei n.º 534/XIV/2.ª (PAN) estabelece, no seu artigo 5.º, como data de entrada em vigor, o dia seguinte ao da sua publicação;
- O Projeto de Lei n.º 539/XIV/2.ª (IL) estabelece, no seu artigo 3.º, como data de entrada em vigor, o dia seguinte ao da sua publicação.

No caso de ser aprovado um texto único, convirá ter em conta em sede de apreciação na especialidade esta discrepância de datas e o cumprimento do no n.º 1 do artigo 2.º

da lei formulário, segundo o qual: «Os atos legislativos (...) entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação», assim como o já referido supra quanto ao cumprimento da «lei-travão».

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

IV. Análise de direito comparado

- **Enquadramento no plano da União Europeia**

O equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar constitui uma das prioridades do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, a par da igualdade de acesso ao mercado de trabalho e do estabelecimento de condições de trabalho justas.

No que respeita à conjugação entre a vida profissional e a vida familiar, o pacote de conciliação entre estas duas vertentes visa ajudar os progenitores e cuidadores que exercem uma atividade profissional, ao evitar que sejam obrigados a escolher entre as suas vidas familiares e as suas carreiras profissionais.

Neste contexto, foi publicada a [Diretiva \(UE\) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019](#), relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho, que estabelece os requisitos mínimos destinados a alcançar a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho, facilitando a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos trabalhadores que são progenitores ou cuidadores.

Os objetivos desta Diretiva são:

- garantir a aplicação do princípio da igualdade entre homens e mulheres no que respeita às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho;
- permitir que os progenitores e as pessoas com responsabilidades familiares conciliem melhor as obrigações laborais e familiares.

Esta Diretiva pretende promover a partilha das responsabilidades dos cuidados familiares entre homens e mulheres, atendendo a que, na União Europeia, as mulheres estão sub-representadas no mercado de trabalho e nos cargos de gestão, pelo que o presente quadro regulamentar visa apoiar a sua progressão na carreira, proporcionando-lhes melhores condições de conciliação das obrigações da vida profissional e da vida familiar.

A este respeito, pode ler-se no artigo 33.º da [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#), sob a epígrafe «Vida familiar e vida profissional», que (1) é assegurada a proteção da família nos planos jurídico, económico e social e ainda que (2) a fim de poderem conciliar a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito a proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho.

A este respeito, podia ler-se na [COM \(2017\) 253 - Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho](#) que, em 2015, a taxa de emprego das mulheres (20-64 anos) situava-se nos 64,3 %, contra 75,9 % dos homens. A disparidade de género no emprego no mercado de trabalho é muito mais grave para os trabalhadores com filhos e familiares dependentes.

Salienta-se naquele iniciativa que esta situação contribui substancialmente para a disparidade salarial entre homens e mulheres (que ascende a 28 % nalguns Estados-Membros), que se acumula ao longo da vida ativa, convertendo-se numa disparidade de pensões entre homens e mulheres (em média 40 % na UE) e resulta num risco mais elevado de pobreza e exclusão social das mulheres, especialmente na velhice. As projeções do cenário de base mostram que estes problemas não serão suficientemente combatidos sem uma ação da UE. Prevê-se que a disparidade de género no emprego se situe ainda em torno dos 9 pontos percentuais em 2055.

Uma das principais razões para este problema reside na desadequação das políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Está comprovado que uma

conceção das licenças desequilibrada em matéria de género, incentivos insuficientes para os homens utilizarem licenças para prestação de cuidados a filhos e/ou familiares dependentes, possibilidades limitadas de beneficiar de regimes de trabalho flexíveis, insuficiência de serviços de cuidados formais e desincentivos económicos são fatores que agravam as dificuldades das mulheres no domínio do emprego.

O objetivo geral da Diretiva supra referida é o de garantir a aplicação do princípio da igualdade entre homens e mulheres no que respeita às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho. Ao adaptar e modernizar o quadro jurídico da UE, a Diretiva permitirá aos progenitores e às pessoas com responsabilidades de prestação de cuidados conciliar melhor as suas obrigações laborais e familiares. A Diretiva toma como ponto de partida os direitos já existentes, reforçando-os em certos aspetos ou introduzindo novos direitos e mantendo o nível de proteção já oferecido pelo acervo da UE.

Os objetivos específicos da Diretiva são:

- melhorar o acesso a mecanismos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar como sejam licenças e regimes de trabalho flexíveis;
- fomentar a utilização, por parte dos homens, de licenças para assistência à família e de regimes de trabalho flexíveis.

A ideia de igualdade entre homens e mulheres constitui um direito fundamental da União Europeia e está previsto no artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, nos termos do qual «deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, inclusive em matéria de emprego, trabalho e remuneração.

O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado».

Relativamente a matéria relacionada com as condições de trabalho, 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 nos seguintes domínios:

- ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e segurança dos trabalhadores;
- condições de trabalho.

A [Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 4 de Novembro de 2003](#), relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, estabelece prescrições mínimas de segurança e saúde, de organização de trabalho (artigo 1.º) e aplica-se aos períodos mínimos de descanso diário, semanal e anual, bem como aos períodos de pausa e duração máxima do trabalho semanal, e ainda, a aspetos específicos do trabalho noturno, por turnos e ao ritmo de trabalho.

Deste modo, os Estados-Membros devem garantir que os trabalhadores gozam de um período mínimo de descanso diário de 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas; de um período de pausa no caso de o período de trabalho diário ser superior a seis horas; de um período de descanso ininterrupto de 24 horas, às quais se adicionam as 11 horas de descanso diário, por cada período de sete dias; de férias anuais remuneradas de, pelo menos, quatro semanas; de uma duração máxima de trabalho de 48 horas em média por semana, incluindo as horas extraordinárias, em cada período de sete dias; que o tempo de trabalho normal dos trabalhadores noturnos não ultrapasse oito horas, em média, por cada período de 24 horas e, por fim, que os trabalhadores noturnos beneficiem de exames de saúde gratuitos a intervalos regulares.

O direito a condições de trabalho justas assenta:

- No [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#): dispõe o **princípio 10** sob a epígrafe «Ambiente de trabalho são, seguro e bem adaptado e proteção de dados» que:
 - Os trabalhadores têm direito a um elevado nível de proteção da sua saúde e segurança no trabalho.
 - Os trabalhadores têm direito a um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades profissionais, que lhes permita prolongar a sua participação no mercado de trabalho.
 - Os trabalhadores têm direito à proteção dos seus dados pessoais no âmbito do trabalho.

- Na [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#): dispõe o artigo 31.º, denominado «Condições de trabalho justas equitativas» que:
 1. Todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas.

2. 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.

- **Enquadramento internacional**

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: Alemanha, Bélgica, Espanha, e Itália¹³.

ALEMANHA

A Lei sobre o Horário de Trabalho ([Arbeitszeitgesetz](#) ou, na versão inglesa, [Hours of work Act](#)) transpõe para o direito alemão a [Diretiva 93/104/CE](#). A Lei fixa as regras gerais, que são depois aplicadas aos casos concretos através de acordos coletivos de trabalho.

Considera-se como tempo de trabalho aquele que decorre entre o início e o fim da prestação de trabalho, descontando as pausas. As horas de “disponibilidade” e “prevenção” entram no cômputo do tempo de trabalho.

Nos termos da [secção 3](#) da Lei, a jornada de trabalho não pode ter mais do que 8 horas. Este limite só pode ser aumentado para 10 horas diárias quando, num período de 6 meses ou de 24 semanas, não se ultrapasse a média das 8 horas diárias.

A lei regula também (na [secção 7](#)) 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”).

Este diploma sofreu [uma alteração em março de 2020](#), que permite ao *Bundesministerium für Arbeit und Soziales* – Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais¹⁴ - em acordo com o *Bundesministerium für Gesundheit* – Ministério Federal da

¹³ Análise comparativa baseada na análise feita para o Projeto de Lei n.º 211/XIII.

¹⁴ Tradução livre.

Saúde¹⁵ - alterar os limites de horários de trabalho previstos no diploma em situações excecionais e de emergência, em particular em situações epidémicas.

BÉLGICA

A lei que rege os horários de trabalho é a [Loi sur le travail, du 16 mars 1971](#). Esta Lei fixa as regras gerais, que são depois aplicadas aos casos concretos através dos acordos coletivos de trabalho. Os artigos referidos para cada item são relativos a essa Lei.

- **Tempo de trabalho** – tempo em que o funcionário está ao dispor do empregador (artigo 19.º).
- **Horas máximas de trabalho diário** – não podem exceder as 8 horas (artigo 19.º). O limite máximo de trabalho diário pode ser aumentado para 9 horas quando o contrato de trabalho preveja meio-dia, um dia ou mais de descanso sem ser o Domingo. Para os outros casos para os quais exista derrogação, o período de trabalho não pode exceder 11 horas por dia ou 50 horas por semana (por exemplo, em caso de rotação do trabalho por turnos e horas extras).
- **Semana de trabalho** – a duração de trabalho efetivo, inicialmente de 40 horas, foi fixada em 38 horas semanais através da [Loi relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, du 10 août 2001](#).
- **Período de pausa** – a duração e as modalidades das pausas têm de ser acordadas nos contratos coletivos de trabalho conforme a [Loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, du 5 décembre 1968](#). Na falta de acordo, o trabalhador tem direito a fazer uma pausa de duração mínima de 15 minutos, quando a duração do trabalho atingir as 6 horas. (artigo 38.º quater).
- **Horário flexível** – o regime de trabalho baseado em horários flexíveis permite não só ultrapassar os limites normais da duração, mas também modificar os horários de trabalho que figuram no regulamento de trabalho. (artigo 20.º bis).

ESPANHA

A matéria relativa ao horário de trabalho é regulada pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, e pelo [Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre](#), sobre

¹⁵ Tradução livre.

jornadas especiales de trabajo. Assim, o Capítulo II, do Título I (artigos 34 a 38), da Lei do Estatuto dos Trabalhadores (Estatuto dos Trabalhadores) consagra o seguinte:

- **Tempo de trabalho** – Tempo decorrido entre o início e o fim da prestação de trabalho. É calculado desde o princípio até ao termo da jornada diária do trabalhador, no seu posto de trabalho (n.º 5 do artigo 34).
- **Horas de trabalho diário/semanal** – O número máximo de horas normais de trabalho efetivo não pode exceder as nove horas por dia (n.º 3 do artigo 34). 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 do artigo 34). A duração máxima da semana normal de trabalho é de quarenta horas, sendo esta média calculada anualmente (n.º 1 do artigo 34).
- **Descanso diário/semanal** – Entre o fim de uma jornada e o início da seguinte têm que decorrer, pelo menos, 12 horas (n.º 3 do artigo 34). Quando se verifique uma jornada contínua de trabalho superior a seis horas, deverá haver um período de descanso não inferior a 15 minutos. Este período de descanso deve ser gozado durante a referida jornada contínua de trabalho e é considerado tempo de trabalho efetivo, quando determinado ou estabelecido por convenção coletiva ou contrato de trabalho (n.º 4 do artigo 34).

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).

- **Trabalho noturno** – É considerado trabalho noturno todo o trabalho realizado entre as dez horas da noite e as seis horas da manhã. O empregador que recorra regularmente ao trabalho noturno deve notificar a Autoridade do Trabalho (n.º 1 do artigo 36).

Consideram-se trabalhadores noturnos os que realizam, normalmente, uma parte não inferior a três horas da sua jornada diária de trabalho em período noturno, assim como aqueles relativamente aos quais se prevê que possam

realizar em período noturno uma parte não inferior a um terço da sua jornada anual de trabalho (n.º 1 do artigo 36).

As horas de trabalho destes trabalhadores não devem exceder as oito horas por dia, em média, num período de referência de 15 dias. Estes trabalhadores não podem fazer horas extraordinárias (n.º 1 do artigo 36).

Os trabalhadores com horário noturno só podem ultrapassar a sua jornada máxima mediante a realização de horas extraordinárias ou através da prorrogação do período de referência de 15 dias, mediante os seguintes pressupostos:

- No caso dos sectores que aprovaram a extensão do horário de trabalho;
- Para prevenir e reparar danos extraordinários e urgentes;
- No trabalho por turnos, no caso de irregularidades na mudança de turno por motivos não imputáveis à empresa.

O trabalho noturno, a menos que o seja por sua própria natureza, será objeto de uma retribuição salarial específica, de acordo com o estabelecido na negociação coletiva (n.º 2 do artigo 36).

Os trabalhadores com horário noturno aos quais sejam detetados problemas de saúde por desempenharem o seu trabalho nesse horário têm direito a um posto de trabalho diurno para o qual estejam profissionalmente aptos (n.º 4 do artigo 36). Têm igualmente direito a usufruir de cuidados de saúde adequados à natureza do seu trabalho. O empregador deve assegurar que estes trabalhadores sejam sujeitos a exames médicos antes de iniciarem funções em trabalho noturno e, posteriormente, que estes se realizem a intervalos regulares (n.º 4 do artigo 36).

- **Trabalho por turnos** – Considera-se trabalho por turnos toda e qualquer forma de organização do trabalho em equipa, segundo a qual os trabalhadores ocupam, sucessivamente, os mesmo postos de trabalho, de acordo com um certo ritmo, contínuo ou descontínuo, implicando para o trabalhador a necessidade de prestar os seus serviços em horas diferentes, num período determinado de dias ou de semanas (n.º 3 do artigo 36).

Os trabalhadores por turnos gozam de proteção da segurança e saúde adequadas à natureza do seu trabalho (n.º 4 do artigo 36).

- **Horas extraordinárias** – Serão consideradas horas extraordinárias, as horas de trabalho que se realizam para além das que são feitas no cumprimento máximo de um dia normal de trabalho. Por convenção coletiva ou, na falta deste por contrato individual, pode-se optar entre o pagamento das horas extraordinárias de acordo com o montante fixado, que em nenhum caso pode ser inferior ao valor da hora normal, ou compensá-las por tempos equivalentes de descanso retribuído. Na ausência de acordo, entende-se que as horas extraordinárias trabalhadas devem ser compensadas mediante descanso no período de quatro meses após a sua realização (n.º 3 do artigo 35). O número máximo de horas extraordinárias é de 80 por ano (n.º 2 do artigo 35). Para este número não contam as horas extraordinárias compensadas com tempo de descanso e não com retribuição, nos quatro meses seguintes à sua realização. Não são ainda contabilizadas para o número máximo de horas normais de trabalho, ou para o cálculo do número máximo de horas extraordinárias autorizadas (80), as horas extraordinárias efetuadas para prevenir ou reparar sinistros ou danos e reclamações excecionais e urgentes sem prejuízo da sua compensação como horas extraordinárias (n.º 3 do artigo 35).
- **Distribuição irregular da jornada ao longo do ano** - Por convenção coletiva ou, na falta desta, por acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores, pode ser estabelecida a distribuição irregular das horas de trabalho ao longo do ano. Essa distribuição deve sempre respeitar os períodos mínimos de descanso diário e semanal (n.º 2 do artigo 34).
- **Ampliações e reduções de horário de trabalho** - Para alguns sectores e postos de trabalho cujas particularidades assim o exijam, o Governo através do Ministério respetivo, e após consulta dos sindicatos e organizações patronais, pode, através de alargamentos ou de reduções da jornada de trabalho, alterar a gestão e duração do dia de trabalho e do respetivo descanso ([*Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo*](#)).
Encontram-se reguladas ampliações das jornadas de trabalho para os seguintes sectores:

- Trabalhadores de quintas urbanas, guardas e vigilantes não ferroviários;
- Trabalhadores do campo;

- Trabalhadores do comércio e restauração;
- Trabalhadores de transportes e de trabalho no mar;
- Trabalhos que sejam desempenhados em certas condições específicas:
 - Trabalho por turnos;
 - Trabalhos que começam antes ou depois do trabalho dos outros;
 - Trabalho em especiais condições de isolamento ou afastamento;
 - Trabalhos em atividades com jornadas fracionadas.

Encontram-se reguladas reduções das jornadas de trabalho para os seguintes sectores:

- Trabalhadores expostos a riscos ambientais;
 - Trabalhadores do campo;
 - Trabalho no interior de trabalho nas minas;
 - Trabalhos de construção no subsolo e obras públicas;
 - Empregos em compartimentos de ar comprimido;
 - Trabalhos em câmaras frigoríficas de congelação.
- **Conciliação da vida familiar/profissional** - O trabalhador tem direito a adaptar a duração e distribuição das suas horas de trabalho de forma a conciliar a vida familiar, pessoal e de trabalho nos termos estabelecidos por convenção coletiva ou, na falta desta, por acordo entre a empresa e representantes dos trabalhadores.
As trabalhadoras lactantes que se encontrem a amamentar filho menor de nove meses terão direito a uma hora de ausência do trabalho, que poderão dividir em duas frações. Este tempo será aumentado proporcionalmente no caso de parto múltiplo (n.º 4 do artigo 37 do Estatuto dos Trabalhadores).

Sobre esta matéria poderá ainda consultar-se o sítio do [Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#).

ITÁLIA

A Constituição italiana não nos dá qualquer definição de horário de trabalho nem coloca limites ao mesmo. O [artigo 36, 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 fixa o horário normal de trabalho em 40 horas semanais. O diploma prevê ainda:

- **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, 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 do diploma (artigo 1, 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 à eventual ingestão de alimentos, inclusive com o objetivo de atenuar o trabalho monótono e repetitivo (artigo 1, n.º 2, alínea b) e [artigo 8](#)).
- **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).
- **Horário normal de trabalho** – O horário normal de trabalho é fixado em 40 horas semanais (artigo 3).

Para mais informações poderá consultar-se o site do [Istituto Nazionale della Previdenza Sociale](#) (INPS).

Organizações internacionais

A [Organização Internacional do Trabalho](#) (OIT) e a [OCDE](#) disponibilizam várias publicações e Bases de Dados de relevo sobre esta matéria, nomeadamente [Working Conditions Laws Database](#) (OIT) e [Average annual hours actually worked per worker](#) (dados até 2018) (OCDE).

V. Consultas e contributos

Conforme referido anteriormente, por dizerem respeito a matéria laboral, as presentes iniciativas foram submetidas a apreciação pública, nos termos e para os efeitos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho e do artigo 134.º do RAR. Os Projetos de Lei n.ºs 64/XIV/1.ª e 65/XIV/1.ª do GP do PCP foram publicados na [Separata n.º 3/XIV, DAR, de 23 de novembro de 2019](#), decorrendo a sua consulta pública entre 23 de novembro a 23 de dezembro de 2019. Já a apreciação pública dos Projetos de Lei n.ºs 533/XIV/2.ª (BE), 534/XIV/2.ª (PAN) e 539/XIV/2.ª (IL) iniciou-se a 8 de outubro, após publicação na [Separata n.º 33/XIV, DAR, de 8 de outubro de 2020](#), terminando apenas a 7 de novembro de 2020.

Todas as pronúncias a receber para estas três iniciativas serão disponibilizadas na [página eletrónica da Assembleia da República](#), no [separador relativo às iniciativas da CTSS em apreciação pública](#).

Já no que concerne aos Projetos de Lei n.ºs 64/XIV/1.ª e 65/XIV/1.ª do GP do PCP, foram rececionados, respetivamente, 15 (quinze) e 16 (dezasseis) contributos, disponíveis no [separador relativo às iniciativas da CTSS em apreciação pública na I Sessão Legislativa](#). Entre estes, destacamos os da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN), replicados ou subscritos pelas demais estruturas sindicais que se pronunciaram, e que, em suma, recordando que há muito vêm defendendo uma alteração profunda às atuais formas de organização do trabalho, que no seu entender tornam impossível a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, aplaudem ambas as iniciativas, que intentam «pôr termo a todas estas formas abusivas e quase inumanas de organização do tempo de trabalho».

VI. Avaliação prévia de impacto

- **Avaliação sobre impacto de género**

O preenchimento pelos proponentes dos Projetos de Lei n.º [64/XIV/1.ª \(PCP\)](#), [65/XIV/1.ª \(PCP\)](#), [533/XIV/2.ª \(BE\)](#), [534/XIV/2.ª \(PAN\)](#) e [539/XIV/2.ª \(IL\)](#) das fichas de avaliação prévia de impacto de género das presentes iniciativas, em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, devolve como resultado uma valoração neutra do impacto de género, com a particularidade de os proponentes do Projeto de Lei n.º 533/XIV/2.ª (BE) reputarem como positivo o seguinte critério, ao nível dos recursos: «Homens e mulheres têm o mesmo acesso aos recursos (tempo, financeiros, informação) necessários para poderem beneficiar da aplicação da lei?». Já os proponentes do Projeto de Lei n.º 534/XIV/2.ª (PAN) classificam como negativo, também no âmbito dos recursos, a promoção de uma distribuição igual entre homens e mulheres que a lei pretende promover.

- **Linguagem não discriminatória**

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

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

VII. Enquadramento bibliográfico

CABRITA, Jorge; UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho - **Working time in 2017–2018** [Em linha] : **industrial**

relations. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2019. [Consult. 7 out. 2020]. Disponível na intranet da AR:<URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=131897&img=17144&save=true>> ISBN 978-92-897-2007-6

Resumo: Esta revista (publicada a cada dois anos) cobre a maioria dos desenvolvimentos importantes resultantes das reformas legislativas e da negociação coletiva ao nível nacional e setorial, nos Estados-Membros da União Europeia e na Noruega, nos anos de 2017 e 2018. Analisa a média semanal de horas de trabalho definida por acordos coletivos, em cinco setores específicos de atividade: metalurgia, produtos químicos, bancos, comércio a retalho e administração pública. São examinadas em particular as seguintes questões: limites legais sobre o tempo de trabalho diário e semanal; média de horas de trabalho semanais reais; direito a férias anuais, conforme estabelecido pela lei e pelos acordos coletivos de trabalho; estimativa da média anual de tempo de trabalho acordada coletivamente.

FERNANDES, Francisco Liberal; BASTO, Bárbara de Sousa - O banco de horas grupal na Lei n.º 93/2019. **Questões laborais.** Coimbra. ISSN0872-8267. A. 26, n.º 55 (jul./dez. 2019), p. 149-168. Cota: RP-577.

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

A nova lei veio eliminar «o banco de horas individual e o banco de horas grupal com origem em acordos individuais; estabelecendo-se que os bancos de horas individuais já instituídos cessam, no máximo, um ano após a entrada em vigor da mencionada lei, mantendo-se o banco de horas coletivo e o banco de horas grupal baseado em instrumentos de regulamentação coletiva e criando-se um novo banco de horas grupal, resultante de acordos de grupo a alcançar através de consulta dos trabalhadores». O autor aponta os aspetos negativos do banco de horas, quer do ponto de vista social, pois afeta a adequação entre a vida laboral e a vida privada dos trabalhadores, quer do ponto de vista laboral, uma vez que permite o aumento do tempo médio de trabalho diário e semanal sem que o empregador tenha de suportar qualquer acréscimo de custos.

FERNANDES, Francisco Liberal - **O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho** [Em linha]. Porto: Universidade do Porto. Reitoria, 2018. [Consult. 8 out. 2020]. Disponível na intranet da AR:<URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=131903&img=17179&save=true>> ISBN 978-989-746-157-6

Resumo: Nesta obra, o autor procede à análise das normas do Código do Trabalho relacionadas com o tempo de trabalho, apresentando os seus comentários às mesmas.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - **Guide to developing balanced working time arrangements** [Em linha]. Geneva : ILO, 2019. [Consult. 7 out. 2020]. Disponível na intranet da AR:<URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=131899&img=17146&save=true>> ISBN 978-92-2-133240-4.

Resumo: Este guia para o desenvolvimento de tempos de trabalho equilibrados (horários de trabalho) destina-se a empregadores, trabalhadores e governos, tendo sido elaborado para ajudar as organizações, tanto privadas como públicas, a tomar decisões informadas sobre como estruturar os tempos e horários de trabalho de uma maneira “equilibrada” para o benefício mútuo dos trabalhadores e das empresas, tendo em vista a saúde e segurança dos trabalhadores, o equilíbrio entre vida profissional e familiar e a igualdade de género.

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

Resumo: Neste artigo, a autora ocupa-se do tempo de trabalho e da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Este é um tema que hoje se impõe no plano laboral por diversas razões: acesso maciço das mulheres ao mercado de trabalho; situações de discriminação no trabalho e no emprego entre mulheres e homens, decorrentes de questões ligadas à maternidade, à paternidade e à conciliação entre o trabalho e a família e o problema crónico, e cada vez mais grave, da baixa natalidade. Relativamente a esta temática, a autora procede à análise da evolução do direito na União Europeia, bem como à evolução do direito nacional.

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

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

REBELO, Glória – Flexibilização do tempo de trabalho : os casos da adaptabilidade e do banco de horas. **Prontuário de Direito do Trabalho**. Coimbra. ISSN0873-4895. Nº 2 (2º semestre 2019), p. 137-164. Cota: RP-214

Resumo: Neste artigo, a autora analisa as mudanças ocorridas no direito do trabalho em Portugal, relativamente à organização do tempo de trabalho, alertando para a importância chave da mesma. A tendência tem sido a de flexibilizar a organização do tempo de trabalho, estimando-se uma gradual substituição da figura do trabalho suplementar pela da adaptabilidade ou do banco de horas nas empresas, acentuando-se a tendência para o aumento dos períodos normais de trabalho, não se podendo ignorar ou secundarizar o impacto que estas modalidades de organização do tempo de trabalho podem ter, não só ao nível da sua vida pessoal e familiar, como do seu desempenho. Face ao exposto, a autora alerta para a necessidade de fiscalização do exercício das condições de trabalho e da organização do tempo de trabalho em nome dos direitos fundamentais dos trabalhadores consagrados na Constituição.

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. 19 jun. 2013]. Disponível na intranet da AR:<[URL: http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=111396&img=2627&save=true](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 e revestindo-se de grande influência na igualdade de género. Por todas estas razões, a questão da duração do tempo de trabalho tem recebido uma consideração especial, por parte da União Europeia, nos últimos 20 anos. Este debate tem-se focado, em particular, em tornar o horário de trabalho mais flexível, facilitando horários mais reduzidos, tanto como forma de disponibilizar mais empregos para outros cidadãos, como para ajudar a equilibrar o trabalho e a vida privada. Outro aspeto político importante a ter em conta é a igualdade de género, decorrente do facto de que homens e mulheres têm padrões diferentes de tempo de trabalho, já que as mulheres tendem a dedicar mais tempo ao trabalho não remunerado, em casa.