Projeto de Lei n.º 164/XV/1.ª (BE)

Título: Consagra as 35 horas como período normal de trabalho no setor privado (22.ª alteração ao Código do Trabalho)

Data de admissão: 21 de junho de 2022

Projeto de Lei n.º 170/XV/1.ª (L)

Título: Estabelece as 7 horas por dia e as 35 horas por semana como o máximo do período normal de trabalho em Portugal (23.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, do Código do Trabalho)

Data de admissão: 21 de junho de 2022

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

ÍNDICE

I. AS INICIATIVAS

II. APRECIAÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

Elaborada por: Vanessa Louro e Gonçalo Sousa Pereira (DAC), Luís Silva (BIB), Luís Martins (DAPLEN) e Luísa Colaço e Teresa Montalvão (DILP).
Data: 30.06.2022

I. AS INICIATIVAS

As iniciativas legislativas em apreciação visam alterar o Código do Trabalho (CT), com o propósito de reduzir o período normal de trabalho de oito para sete horas por dia e de quarenta para trinta e cinco horas por semana.

Na exposição de motivos do Projeto de Lei n.º 164/XV/1.ª (BE), são aduzidos vários argumentos a favor da redução do período normal de trabalho, destacando-se a possibilidade de uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal do trabalhador, o estímulo à criação de emprego e os acréscimos de produtividade, alegando os proponentes que horários de trabalho mais longos não significam maior produtividade e que, quando comparada a realidade portuguesa com outros países europeus, é possível concluir que se trabalham «horas a mais». Os proponentes recordam que, no âmbito do Programa de Assistência Económica e Financeira, acordado em 2011 entre as autoridades portuguesas, a União Europeia e o Fundo Monetário Internacional, o período normal de trabalho para a generalidade dos trabalhadores da Administração Pública passou de trinta e cinco horas para quarenta horas por semana, tendo, em 2015, essa medida sido revertida, fixando-se novamente o limite das trinta e cinco horas semanais. Nesse sentido, os proponentes consideram estar em causa uma questão de justiça, isto é, que o limite referido seja aplicável não só aos trabalhadores da Administração Pública, mas igualmente aos restantes setores.

O proponente do Projeto de Lei n.º 170/XV/1.ª (L) segue uma linha de argumentação semelhante, salientando a imperatividade de alargar aos trabalhadores do setor privado um direito já concedido aos trabalhadores do setor público. Para o proponente, o limite de trinta e cinco horas semanais é somente uma etapa no caminho para futuro, em relação ao qual defende que devem ser implementadas propostas como «a redução da semana de trabalho para uma semana de 4 dias, ou o da reforma 30/30 - 30 horas de trabalho semanais, 30 dias de férias anuais», partindo da «premissa que o ser humano não existe apenas para nascer, estudar, trabalhar e morrer» e que há que reforçar e alargar os direitos dos trabalhadores neste contexto.

Nestes termos, o Projeto de Lei n.º 164/XV/1.ª (BE) propõe alterar a redação dos artigos 203.º[1], 210.º, 211.º e 224.º do CT. Já o Projeto de Lei n.º 170/XV/1.ª (L) prevê a alteração do mesmo elenco de disposições, ao qual se soma o artigo 205.º do CT. Ambas as iniciativas legislativas consignam uma norma de salvaguarda dos direitos dos trabalhadores, acautelando que a aprovação das alterações que propõem não podem implicar a redução de remuneração nem a perda de quaisquer direitos. O Projeto de Lei n.º 164/XV/1.ª (BE) determina ainda que recaía sobre as entidades empregadoras o dever de definição de «um plano de reorganização do tempo de trabalho e de contratação de efetivos», que deve ser remetido à «Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, à ACT e às estruturas representativas dos trabalhadores». Esta iniciativa garante igualmente um «período transitório de um ano» para que as entidades empregadoras possam adaptar a sua realidade às mudanças operadas pela lei que vier a ser aprovada.

II. APRECIAÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

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

As iniciativas apresentadas pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), bem como pelo Deputado único representante do Partido Livre (L), são apresentadas ao abrigo e nos termos da alínea *b)* do artigo 156.º e do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição[2] e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 4.º e do n.º 1 do artigo 119.º do Regimento da Assembleia da República (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei.

As iniciativas assumem a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento, encontrando-se redigidas sob a forma de artigos, têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e são precedidas

[1] Ligação para o artigo retirada do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico (https://dre.pt/). Salvo indicação em contrário, todas as ligações para referências legislativas são feitas para o portal oficial do Diário da República Eletrónico.
[2] As ligações para a Constituição e para o Regimento são feitas para o portal oficial da Assembleia da República.

de uma breve exposição de motivos, cumprindo, assim, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

Observam, igualmente, os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, 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.

Os projetos de lei deram entrada em 17 de junho de 2022, acompanhados das respetivas fichas de avaliação prévia de impacto de género [Projeto de Lei n.º 164/XV/1.ª (BE) e Projeto de Lei n.º 170/XV/1.ª (L)]. Por despacho do Presidente da Assembleia da República foram admitidas a 21 de junho, baixando à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª CTSSI) para apreciação e emissão de parecer no mesmo dia. Foram anunciados em reunião do Plenário de 22 de junho.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

Os títulos de ambas as iniciativas [«*Consagra as 35 horas como um período normal de trabalho no setor privado (22.ª alteração ao Código do Trabalho)*»] e [« *Estabelece as 7 horas por dia e as 35 horas por semana como o máximo do período normal de trabalho em Portugal (23.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, do Código do Trabalho)*], traduzem sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, conhecida como lei formulário.

Considerando que as presentes inciativas visam introduzir alterações ao *Código do Trabalho,* aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro», os títulos mencionam esse facto, em conformidade com as regras de legística formal, indicando, de igual modo, o número de ordem da respetiva alteração. Mostra-se, assim, observado o disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, nos termos do qual «*Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas*».

Todavia, a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto anterior à existência do *Diário da República Eletrónico*, atualmente acessível de forma gratuita e universal. Assim, por motivos de segurança jurídica e para tentar manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração, nem o elenco de diplomas que procederam a alterações, quando a mesma incida sobre códigos, "leis" ou "regimes gerais", "regimes jurídicos" ou atos legislativos de estrutura semelhante.

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 n.º 74/98, de 11 de novembro,

No que se refere ao início de vigência, e caso sejam aprovados, o Projeto de Lei n.º 164/XV/1.ª (BE) prevê, no n.º 1 do artigo 5.º do articulado, a entrada "*em vigor 60 dias após a sua aprovação*", redação que, cumprindo o n.º 1 do artigo 2.º da referida lei formulário, segundo o qual os atos legislativos *«entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação»,* pode ser melhorada, por motivos de publicidade e segurança jurídica, prevendo a entrada em vigor 60 dias após a sua publicação.

Já o Projeto de Lei n.º 170/XV/1.ª (L) prevê, no artigo 4.º do articulado, que a mesmo ocorra *" no início do ano civil seguinte ao da sua publicação".* Sugere-se, para que cumpra, em rigor, a lei formulário, que se indique um dia certo para entrada em vigor da lei – por exemplo, o primeiro dia do ano civil seguinte ao da sua publicação..

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em análise não nos suscita outras questões no âmbito da lei formulário.

- **Conformidade com as regras de legística formal**

Deve ser tomado em consideração que se encontram várias iniciativas pendentes que procedem à alteração do Código do Trabalho e que seria preferível, por motivos de segurança jurídica, que em caso de aprovação das iniciativas, o fossem sob a forma de um texto único de alteração àquele Código.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

A Constituição da República Portuguesa[3] (doravante Constituição), no seu artigo 59.º, enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente os direitos à «organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar» e ao «repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas» [alíneas *b*) e *d)* do n.º 1]. De acordo com o artigo 17.º, a estes direitos aplica-se o regime dos direitos, liberdades e garantias.

Para a concretização destes direitos, a Constituição impõe ao Estado a incumbência de «assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito», designadamente «a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho» [alínea *b)* do n.º 2 do citado artigo].

O Tribunal Constitucional (Acórdão n.º 368/97[4] e Acórdão n.º 635/99), quando confrontado com alguns direitos, em particular os consagrados na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 59.º, considera que se trata de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são diretamente aplicáveis e vinculativos quer para entidades públicas quer para entidades privadas.

No quadro legislativo, o horário de trabalho foi objeto de diversas alterações. A partir de 1971, através do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro[5] (Estabelece o regime jurídico da duração do trabalho), os limites máximos dos períodos normais de trabalho foram fixados em 8 horas por dia e 48 horas por semana.

Com o Acordo Económico e Social de 1990[6], o Governo e os parceiros sociais estabeleceram como compromisso uma redução do período normal de trabalho com

[3]Todas as referências legislativas à Constituição nesta parte da nota técnica são feitas para o portal oficial da Assembleia da República, salvo indicação em contrário.
[4] Todas as referências aos Acórdãos são feitas para o portal oficial do Tribunal Constitucional.
[5] Diploma retirado do sítio na *Internet* do *Diário da República Eletrónico*. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.
O Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro, foi revogado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho. Em termos históricos, o preâmbulo daquele decreto-lei permite perceber a evolução legislativa no que toca à fixação dos períodos normais de trabalho até àquela data.
[6] Subscrito no âmbito do Conselho Permanente de Concertação Social pelo Governo, pela União Geral dos Trabalhadores (UGT), pela Confederação do Comércio Português (CCP), pela

adaptabilidade de horários. No seu seguimento, foi publicada a Lei n.º 2/91 de 17 de janeiro, que fixou uma duração semanal máxima de 44 horas e a possibilidade de a duração normal de trabalho ser definida em termos médios por via de convenção coletiva, o que operou, através do Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de outubro, uma alteração ao artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro, que passou a admitir a adaptabilidade do horário de trabalho, por essa via, com limites diário (acréscimo máximo de duas horas) e semanal (máximo de 50 horas por semana, já incluído o trabalho suplementar, salvo o prestado por motivos de força maior). O citado Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de outubro, estabeleceu, assim, que o período normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas por dia e 44 horas por semana.

Posteriormente, em 1996, a Lei n.º 21/96, de 23 de julho, estabeleceu a redução progressiva dos períodos normais de trabalho superiores a 40 horas por semana, materializando o compromisso assumido no citado Acordo Económico e Social de 1990. Esta lei foi revogada com a entrada em vigor do Código de Trabalho de 2003[7] (CT2003), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que previu expressamente os limites máximos dos períodos normais de trabalho, determinando que o período normal de trabalho não podia exceder 8 horas por dia nem 40 horas por semana, podendo estes limites ser ultrapassados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nos termos dos artigos 163.º a 169.º.

O atual Código do Trabalho (texto consolidado), aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro[8], mantém estes limites. Na sua Secção II do Capítulo II do Título II, o Código do Trabalho regula a duração e organização do tempo de trabalho. O n.º 1 do artigo 203.º[9] fixa os limites máximos do período normal de trabalho em 8 horas por dia e 40 horas por semana.

Confederação da Indústria Portuguesa (CIP), em 19 de outubro de 1990.

[7] Revogado pelo atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Não obstante o Código de Trabalho de 2003 mantém uma vigência condicionada, nos termos do artigo 12.º (norma revogatória) do atual Código de Trabalho.

[8] A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro foi retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 01 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, e 1/2022, de 3 de janeiro.

[9] Este preceito correspondia aos artigos 163.º e 168.º do anterior Código do Trabalho.

Não obstante, os limites máximos do período normal de trabalho podem ser ultrapassados. É o que está previsto no n.º 2 deste mesmo artigo, 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, relativo à adaptabilidade do período normal de trabalho por regulamentação coletiva; do artigo 205.º, que regula a adaptabilidade individual deste período por acordo entre o empregador e o trabalhador; do artigo 206.º, que prevê adaptabilidade em relação a um grupo, equipa, secção ou unidade económica; dos artigos 208.º, sobre a instituição de um banco de horas por regulamentação coletiva, e 208.º- B, sobre o banco de horas grupal; do artigo 209.º, relativo ao horário de trabalho concentrado; ou do artigo 219.º, quando se trate de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho [cfr. alínea *a*) do n.º 1 do artigo 219.º] ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana [cfr. alínea *b*) do n.º 1 do mesmo artigo].

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 trabalho[10].

No tocante à duração do trabalho semanal, o n.º 1 do artigo 211.º determina que a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a 48 horas, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que não ultrapasse doze meses ou, na falta deste, num período de referência de quatro meses, ou de seis meses nas situações expressamente previstas no n.º 2 do artigo 207.º.

[10] MARECOS, Diogo Vaz - **Código do Trabalho Comentado**. 3ª ed. Coimbra: Almedina, 2017.

No que toca ao trabalho noturno, o Código dedica-lhe os artigos 223.º a 225.º, sendo que o artigo 224.º prevê a duração do trabalho de trabalhador noturno. Este artigo define «trabalhador noturno» como aquele que presta, pelo menos, três horas de trabalho noturno[11] em cada dia ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia ou outra definida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (n.º 1). O período normal de trabalho destes trabalhadores não deve ser superior a 8 horas diárias, em média semanal (n.º 2).

No que se refere aos trabalhadores com vínculo de emprego público, regulado na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (texto consolidado), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho[12], o período normal de trabalho é de 7 horas por dia (exceto nos casos de horários flexíveis e de regimes especiais de duração de trabalho) e de 35 horas por semana (sem prejuízo da existência de regimes de duração semanal inferior previstos em diploma especial e de regimes especiais de duração de trabalho), nos termos do artigo 105.º. Esta duração do período normal de trabalho resulta da alteração operada pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, que procede à terceira alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. A versão anterior desde artigo previa um período normal de trabalho diário de 8 horas e semanal de 40 horas.

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

- **Âmbito da União Europeia**

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

[11] O artigo 223.º define «trabalho noturno» como aquele que é prestado num período que tenha a duração mínima de 7 horas e máxima de 11 horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.

[12] Retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, e 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, 71/2018, de 31 de dezembro, 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.

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

A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores prevê que o mercado interno conduza a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da União, especificando, quanto ao trabalho noturno, que o mesmo deve ser proibido a menores de dezoito anos. Prevê ainda a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, no seu n.º 2 do artigo 31.º que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas e como ainda direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal.

Neste sentido, e no que se refere à matéria em apreço, a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho[13] estabeleceu prescrições mínimas de saúde e segurança em matéria de organização do tempo de trabalho para os trabalhadores de todos os Estados-Membros, assim como certos aspetos do trabalho noturno e do trabalho por turnos.

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

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

Em 2017, a Comissão Europeia apresentou um Relatório sobre a aplicação pelos Estados-Membros da Directiva 2003/88/CE onde refere que o Tribunal de Justiça da

[13] Portugal já tranpôs esta Diretiva para o ordenamento jurídico português.

União Europeia deliberou que as normas da Diretiva relativas ao tempo de trabalho máximo, férias anuais remuneradas e períodos mínimos de descanso constituem «princípios do direito social comunitário que revestem especial importância e de que deve beneficiar cada trabalhador.»

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

Com o intuito de aumentar a segurança jurídica e a clareza relativamente à interpretação da Diretiva 2003/88/CE, a Comissão Europeia adotou uma Comunicação interpretativa para auxiliar os Estados-Membros e as partes interessadas a assegurar uma melhor implementação desta Diretiva e a obter melhores resultados para os cidadãos, empresas e autoridades públicas.

- **Âmbito internacional**

Países analisados

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional referente a: Espanha e França.

ESPANHA

O *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* [14] determina no seu *Artículo 1* «Âmbito de aplicação», n.º 1, que «A presente lei aplica-se aos trabalhadores que prestem voluntariamente os seus serviços retribuídos por outem e no âmbito de organização e gestão de outra pessoa, natural ou legal, designada por empresário ou empregador.» No n.º 3, a), deste artigo excluem-se deste âmbito «a relação de serviço dos funcionários públicos, que se regerá pelas correspondentes normas legais e regulamentares, assim como o pessoal ao serviço das Administrações Públicas e outras

[14] Diploma consolidado retirado do portal oficial *BOE.es*. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas a Espanha são feitas para o referido portal, salvo indicação em contrário. Consultado 26/06/2022.

entidades, organismos e entidades do setor público, quando, nos termos de uma lei, esta relação é regulada por regras administrativas ou legais.»

Nos termos do n.º 1 do *Artículo 34*. deste diploma, «A duração máxima do dia de trabalho ordinário será de 40 horas por semana de trabalho efetivo, em média, em cálculo anual.»

Neste sentido, o *Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos*, no n.º 1 do *Artículo n.º 4*, estipula que «O regime jurídico do dia útil ordinário em relação à duração máxima, organização e descanso global será o estabelecido no *Artículo* 34. do *Estatuto de los Trabajadores*, em conformidade com a alteração introduzida pela *Ley n.º 4/1983, de 29 de junio*, sendo, por conseguinte, o tempo máximo de trabalho efetivo, em cálculo semanal, de 40 horas.»

Também, o *Ministério de Trabajo y Economia Social* [15] informa que a duração máxima da jornada de trabalho será de 40 horas semanais de trabalho efetivo de média no cálculo anual.

FRANÇA

Neste país estão consagradas as 35 horas semanais no setor privado. Assim o refere o *Ministére du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion* [16] - «O tempo de trabalho efetivo dos trabalhadores a tempo inteiro é fixado em 35 horas semanais, para todas as empresas, independentemente da sua mão de obra. Trata-se de um período de referência, no limiar acima do qual, com algumas exceções, são calculadas horas extraordinárias. Não se trata de uma duração mínima (os trabalhadores podem trabalhar a tempo parcial) nem de um máximo (exceto, sob medidas de certas derrogações, para trabalhadores com menos de 18 anos): as horas extraordinárias podem ser trabalhadas em conformidade com as durações máximas para além das quais não é possível solicitar qualquer trabalho.»

[15] Retirado do *site* oficial do *Ministério de Trabajo y Economia Social*
[16] Retirado do site oficial do *Ministére du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion*

O *Article 31111-1* do *Code du Travail* [17] estabelece no seu âmbito de aplicação «As disposições deste livro aplicam-se aos empregadores de direito privado e aos seus trabalhadores. Aplicam-se igualmente a estabelecimentos públicos de natureza industrial e comercial.»

O período de trabalho efetivo dos trabalhadores, a tempo inteiro, de 35 horas semanais no setor privado é determinado no *Article L3121-27* do *Code duTravail,* que preconiza: «O tempo de trabalho legal dos trabalhadores a tempo inteiro é fixado em 35 horas por semana.» Salienta-se a este respeito, o *Article L 3121-28* do *Code duTravail:* «Qualquer hora completa para além do período semanal legal ou da duração considerada equivalente é considerada horas extraordinárias que dá origem a um aumento salarial ou, se for caso disso, a um descanso compensatório equivalente.»

Ainda de acordo com o *Ministére du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion* [18] destaca-se que «No que diz respeito ao horário de trabalho, deve ser feita uma distinção entre áreas de ordem pública, ou seja, aquelas para as quais o legislador estabelece regras que não é possível derrogar, e aquelas para as quais as regras podem ser estabelecidas por convenção coletiva ou convenção coletiva da empresa ou, na sua falta, um acordo ou um acordo sectorial. As chamadas disposições "supletivas" são previstas e aplicam-se na ausência de acordo ou convenção coletiva que estabelece estas regras.»

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

- **Iniciativas pendentes**

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que, na atual Legislatura, com escopo idêntico às iniciativas legislativas em apreciação, foi apresentado o Projeto de Lei n.º 62/XV/1.ª (PCP) — Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores (19.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho).

[17] Diploma consolidado retirado do portal oficial da *Legifrance.gouv.fr.* Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas a França são feitas para o referido portal, salvo indicação em contrário. Consultado no dia 26/06/2022.
[18] Retirado do site oficial do *Ministére du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion*

- **Antecedentes parlamentares**

Consultada a mencionada base de dados, foi possível identificar as iniciativas legislativas abaixo elencadas, apresentadas na XIV Legislatura, que versam sobre a mesma matéria dos projetos de lei em análise:

- Projeto de Lei n.º 5/XIV/1.ª (PCP) — Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho);
- Projeto de Lei n.º 76/XIV/1.ª (BE) — Consagra as 35 horas como período normal de trabalho no setor privado (16.ª alteração ao Código do Trabalho);
- Projeto de Lei n.º 939/XIV/3.ª (PCP) — Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores (17.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho);
- Projeto de Lei n.º 957/XIV/3.ª (BE) — Consagra as 35 horas como período normal de trabalho no setor privado (21.ª alteração ao Código do Trabalho);
- Projeto de Lei n.º 972/XIV/3.ª (NiCR) — Altera o Código do Trabalho, estabelecendo as 35 horas semanais como limite máximo do período normal de trabalho;

Também na Legislatura anterior, foi apreciada a Petição n.º 170/XIV/2.ª — 35 horas de trabalho para todos, subscrita por Tiago Manuel Castro Santos e outros, num total de 16 assinaturas.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

- **Consultas obrigatórias**

Regiões Autónomas

O Presidente da Assembleia da República promoveu, a 3 de junho de 2022, a audição dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, para emissão de parecer, nos termos do artigo 142.º do Regimento, e para os efeitos do n.º 2 do artigo 229.º da Constituição.

Caso sejam enviados, os pareceres serão disponibilizados na página eletrónica da presente iniciativa.

Outras

Foi promovida a apreciação pública da presente iniciativa legislativa, através da sua publicação na Separata n.º 16/XV, DAR, de 25 de junho de 2022, nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, pelo período de 30 dias, designadamente de 25 de junho a 25 de julho de 2022.

Os contributos recebidos podem ser consultados na página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão.

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

CABRITA. Jorge ; BOEHMER, Simon - **Working time developments in the 21st century** [Em linha] **: work duration and its regulation in the EU.** Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2016. [Consult. 10 maio 2022]. Disponível em WWW: <URL: http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=119987&img=1782&save=true>.

Resumo: Este relatório do Eurofund examina a evolução do tempo de trabalho no século XXI. Descreve os regimes institucionais de regulação nos Estados-Membros da União Europeia e Noruega, e avalia a evolução dos tempos de trabalho entre 1999 e 2014.
A ênfase é colocada na duração do tempo de trabalho para trabalhadores a tempo inteiro, incluindo acordos coletivos e horários normais de trabalho e a forma como estes são fixados. O estudo centra-se em especial em cinco setores: produtos químicos, metalurgia, serviços bancários, retalho e administração pública.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - **El tiempo de trabajo en el siglo XXI** [Em linha] **: informe para el debate de la reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo, 17-21 de octubre de 2011**. Ginebra : OIT, 2011. [Consult. 10 maio 2022]. Disponível em WWW:<URL:

http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=122860&img=4838&save=true>.

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

A segunda parte é consagrada à duração do trabalho, fornecendo um panorama geral das disposições essenciais das normas da OIT que regem o tempo de trabalho. A terceira parte centra-se na organização do tempo de trabalho (horários de trabalho). Na quarta parte, a atenção recai sobre a recente crise económica e laboral mundial e a criação e aplicação de medidas de política sobre o tempo de trabalho para responder à crise. Por último, na quinta parte identificam-se e apresentam-se para discussão as principais questões de política sobre o tempo de trabalho suscitadas no século XXI.

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

Resumo: Este artigo analisa o tema da gestão do tempo de trabalho, mais propriamente a questão do banco de horas individual. A autora começa por fazer uma introdução onde aborda a flexibilização da gestão do tempo de trabalho, que segundo ela está relacionada com o movimento de globalização da economia. Passa de seguida a analisar a especificidade do banco de horas individual em Portugal à luz da Lei nº 23/12, quer ao nível das questões mais gerais quer das questões mais específicas.

SANTOS, Susana Ferreira dos - "É só mais um e-mail!" : o tempo de trabalho do teletrabalhador domiciliário. **Trabalho e segurança social**. Porto. Nº 6 (Jun. 2020), p. 6-9. Cota: RP-558.

Resumo: Este artigo apresenta algumas considerações sobre o teletrabalho, antes e depois da pandemia por COVID-19. Nomeadamente, é analisada a possibilidade de no futuro ser considerado um direito ao teletrabalho.

De seguida são feitas algumas reflexões que versam sobre o tempo de trabalho. Segundo a autora, na atual revolução organizacional, podemos assistir à preocupante inexequibilidade das regras relacionadas com os limites máximos do período normal de

trabalho diário e semanal. «No teletrabalho, a prestação de trabalho é realizada com uma subordinação jurídica refreada e virtual, "atenuando-se a conotação meramente quantitativa da prestação de trabalho" e assistindo-se a uma mudança do paradigma de horário de trabalho clássico e geral para horário variável e individual.»

UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho – **Developments in collectively agreed working time 2014** [Em linha]. Dublin : Eurofound, 2015. [Consult. 10 maio 2022]. Disponível em WWW:<URL: https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=122861&img=26716&save=true>.

Resumo: Este relatório anual debruça-se sobre diversos aspetos relativos à duração do tempo de trabalho na União Europeia e na Noruega em 2014, baseando-se especialmente em contribuições dos correspondentes nacionais do Eurofound.
Entre outros, analisa os seguinte tópicos: média de horas de trabalho semanal definido em convenções coletivas; limites legalmente estatuídos do tempo de trabalho diário e semanal; direito a férias anuais, de acordo com a lei e com as convenções coletivas de trabalho; estimativas da média, coletivamente acordada, do tempo de trabalho anual.

UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho – **Working time in 2019-2020**. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2021. [Consult. 10 maio 2022]. Disponível em WWW:<URL: https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=139440&img=28129&save=true>. ISBN 978-92-897-2205-6.

Resumo: Este documento cobre os desenvolvimentos mais importantes em relação ao tempo de trabalho resultantes das reformas legislativas e mudanças da negociação coletiva a nível nacional ou setorial na União Europeia, Noruega e Reino Unido em 2019 e 2020. Analisa ainda a média da jornada de trabalho semanal definida por acordos coletivos, tanto em economias nacionais, como em cinco setores de atividade: educação, saúde, transporte, retalho e administração pública.

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. [Consult. 10 maio 2022]. Disponível em WWW:<URL: http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=111396&img=2627&save=true>. ISBN 978-92-897-1050-3.

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

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

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

Nota: Atendendo ao tema em causa, não é possível apresentar toda a bibliografia relevante disponível na coleção da Biblioteca Passos Manuel, resumindo-se este

contributo a alguns dos documentos mais recentes nesta área. Para uma informação bibliográfica mais completa deverá ser consultado o catálogo da Biblioteca.