

Projeto de Lei n.º 63/XV/1.ª (PCP)

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

Data de admissão: 28 de abril de 2022

Projeto de Lei n.º 64/XV/1.ª (PCP)

Garante o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual (19.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)

Data de admissão: 28 de abril de 2022

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

ÍNDICE

- I. AS INICIATIVAS
- II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS
- III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL
- IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL
- V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR
- VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS
- VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

Elaborada por: José Filipe Sousa (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Fernando Bento Ribeiro (DILP), Paula Faria (BIB) e Gonçalo Sousa Pereira e Pedro Pacheco (DAC)

Data: 03.06.2022

I. AS INICIATIVAS

Os proponentes dos projetos de lei em análise descrevem de forma breve o 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, e oito para dormir e descansar.

Criticando o alargamento do horário de trabalho, e bem assim a generalização do trabalho não remunerado através de outros mecanismos, tais como as novas flexibilidades na organização do tempo de trabalho, entre as quais o banco de horas, as intermitências nos horários, a adaptabilidade individual e grupal, o tempo de disponibilidade e o 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, em especial dos artigos 204.º, 206.º, 207.º, 208.º e 208.º-B, no primeiro caso; e 205.º e 207.º, no segundo. Preconizam, ainda, a alteração do artigo 127.º («Deveres do empregador») do Código do Trabalho, em especial com a substituição do n.º 3 e o aditamento de um novo n.º 4, com a consequente renumeração dos números subseqüentes, passando o último, neste caso o n.º 8, a estabelecer como muito grave a contraordenação decorrente da violação de todos os deveres enunciados neste artigo¹.

¹ A este propósito, diga-se que esta última disposição parece não ser conjugável com a manutenção da anterior norma contraordenacional, que de acordo com o articulado seria renumerada como n.º 8, devendo entender-se, salvo melhor opinião, este n.º 9 como n.º 8, já que a intenção dos proponentes será substituir e não aditar à norma em vigor, que atualmente sanciona as violações a este artigo como leves e graves, consoante os casos.

Estas iniciativas do Grupo Parlamentar (GP) do PCP subdividem-se em seis artigos preambulares, 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 garantia dos direitos dos trabalhadores, o artigo 5.º a imposição de consulta prévia dos seus representantes ou dos próprios trabalhadores, consoante os casos, e o artigo 6.º a entrada em vigor.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

As iniciativas em apreciação são apresentadas pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#)² e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)³ (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

As iniciativas assumem a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. Encontram-se redigidas sob a forma de artigos, são precedidas de uma breve exposição de motivos e têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo assim os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

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

² Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

³ Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

As iniciativas deram entrada a 27 de abril de 2022, tendo sido junta a ficha de avaliação prévia de impacto de género (tanto para o [Projeto de Lei n.º 63/XV/1.ª \(PCP\)](#) como para o [Projeto de Lei n.º 64/XV/1.ª \(PCP\)](#)). Foram ambas admitidas e anunciadas em sessão plenária a 28 de abril, data em que baixaram na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª), por despacho do Presidente da Assembleia da República.

▪ 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](#)⁴, 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 das presentes iniciativas.

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 em especialidade ou redação final.

Ambas indicam que procedem à alteração do Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), tanto no título das iniciativas como no articulado.

No n.º 1 do artigo 6.º da Lei Formulário, é estabelecido o dever de indicar, nos diplomas legais que alterem outros, o número de ordem da alteração introduzida e a identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores.

Todavia, a Lei Formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente.

Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração

⁴ Diploma retirado do sítio da *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.

nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, “Leis Gerais”, “Regimes Gerais”, “Regimes Jurídicos” ou “atos legislativos de estrutura semelhante”.

Em caso de aprovação, 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 respeita ao início de vigência ambas as iniciativas, nos termos dos respetivos artigos 6.º, preveem que entram em vigor 30 dias após a sua publicação, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual «Os atos legislativos (...) entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Na presente fase do processo legislativo, as iniciativas em apreço não nos parecem suscitar outras questões em face 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 Constituição⁵, 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

⁵ Todas as referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na Internet do Parlamento.

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 na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 59.º, 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].

No atual [Código do Trabalho](#) - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)⁶, retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterada pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro e 1/2022, de 3 de janeiro](#), 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

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

o que sucede no n.º 2 deste artigo 203.º, relativamente a trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento. Para além das situações previstas no n.º 2, há ainda vários outros preceitos que permitem que sejam excedidos os limites previstos no n.º 1. É o caso do [artigo 204.º](#) (*Adaptabilidade por regulamentação coletiva*), do [artigo 205.º](#) (*Adaptabilidade individual*), do [artigo 206.º](#) (*Adaptabilidade grupal*), do [artigo 208.º](#) (*Banco de horas por regulamentação coletiva*), do [artigo 208.º- B](#)⁷ (*Banco de horas grupal*), 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 (*cf.* 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 (*cf.* alínea *b*) do n.º 1 do mesmo artigo 219.º). Além de todos estes preceitos, há ainda que referir o n.º 1 do [artigo 210.º](#), que permite que os limites do período normal de trabalho sejam excedidos quando instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o permita, restringindo esta admissibilidade a duas situações expressamente delineadas. É o que sucede em relação a trabalhador de entidade sem fim lucrativo ou estreitamente ligada ao interesse público, desde que a sujeição do período normal de trabalho a esses limites seja in comportável, e em relação a trabalhador cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença. Fora destes casos não é permitido aumentar o período normal de trabalho⁸.

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,

⁷ Aditado pela [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#) e posteriormente alterado pela [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#).

⁸ *Cfr.* Diogo Vaz Marecos, Código de Trabalho Anotado, 2.ª edição, novembro 2012, Coimbra Editora.

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.

No que se refere ao regime de adaptabilidade dos horários de trabalho, o Dr. Joaquim Damas⁹ 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**¹⁰, 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

⁹ 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.

¹⁰ O regime de banco de horas constitui matéria nova que foi introduzida pelo atual Código do Trabalho.

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).

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](#), que procedeu à terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e posteriormente revogado pelo artigo 10.º da [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#) que procedeu à décima quinta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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 assédio¹¹. 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.

Recorde-se que o [XIX Governo Constitucional](#) 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

¹¹ Redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que procedeu à décima quinta alteração ao Código do Trabalho.

[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](#)¹², tendo em vista o fomento da 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](#)¹³, 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».

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 na alínea f) do n.º 2 do [artigo 281.º](#) da Constituição da República Portuguesa, a declaração de inconstitucionalidade, com força

¹² Assinado em 17 de maio de 2011.

¹³ Conselho Económico e Social – Comissão Permanente de Concertação Social, *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*, de 18 de janeiro de 2012.

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 decidiu 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 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.

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

- **Âmbito da União Europeia**

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

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

A [Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores](#) prevê que o mercado interno conduz 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 artigo 31.º, que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas, e ainda direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal.

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

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

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

¹⁴ A Assembleia da República [escrutinou](#) esta iniciativa europeia.

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

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

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

Por fim, destaca-se que a Diretiva prevê que os Estados-Membros da UE devem introduzir regras para garantir que os trabalhadores estejam protegidos contra discriminações e despedimentos com o fundamento de terem pedido ou gozado uma licença relativa à família ou a regimes de trabalho flexíveis.

▪ **Âmbito internacional**

Países analisados

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

ALEMANHA

A Lei sobre o Horário de Trabalho ([Arbeitszeitgesetz](#)¹⁵ ou, na versão inglesa, [Hours of work Act](#)) transpõe para o direito alemão a [Diretiva 93/104/CE](#)¹⁶. A Lei fixa as regras gerais, que são depois aplicadas aos casos concretos através de acordos coletivos de trabalho.

¹⁵ Diploma consolidado, na sua redação atual, retirado do portal oficial [gesetze-im-internet.de](#). Todas as referências relativas à legislação da Alemanha devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário. Consultas efetuadas a 24/05/2022.

¹⁶ Informação retirada do portal oficial da UE <https://eur-lex.europa.eu/>. Consultas efetuadas a 24/05/2022.

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](#)¹⁷ 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 Sociais), em acordo com o *Bundesministerium für Gesundheit* (Ministério Federal da Saúde), alterar os limites de horários de trabalho previstos no diploma em situações excecionais e de emergência, em particular em situações epidémicas.

No sítio do ‘[Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth](#)’ (Ministério Federal da Família, Terceira Idade, Mulheres e Juventude - versão inglesa do sítio do *Bundesministerium fuer Familien, Senioren, Frauen und Jugend*) está disponível um folheto informativo sobre “[Melhor reconciliação de família, cuidados e trabalho](#)”. No mesmo podemos verificar várias medidas implementadas na Alemanha para tal desiderato, tais como:

- Ausência de curto prazo do trabalho e subsídio de assistência, para:
Situação de cuidados a ocorrer com pouca antecedência e salário subsídio de compensação;
Ausência do trabalho a curto prazo por até dez dias úteis;
Subsídio de compensação salarial.
- Licença de cuidador

¹⁷ Informação retirada do portal da OIT, disponível em <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> Consultas efetuadas a 24/05/2022.

Libertação total ou parcial do trabalho por um período máximo de seis meses;
Reivindicação legal até seis meses de libertação do trabalho;
Empréstimo sem juros;
Até três meses para fornecer apoio na última fase da vida;
Cuidar de parentes próximos que são menores de idade que necessitam de cuidados de longa duração.

- Licença do cuidador da família

Libertação parcial do trabalho por até 24 meses;
Reivindicação legal de até 24 meses de libertação do trabalho;
Empréstimo sem juros;
Cuidar de parentes próximos que são menores de idade que necessitam de cuidados de longa duração.

- Regulamentação sobre licenças para prestadores de cuidados e licença de cuidador familiar:

- Duração total de todo o tempo fora do trabalho permitido, incluindo trabalho a tempo parcial: 24 meses;
- Com trabalho a tempo parcial, deve assinar um acordo escrito com o empregador sobre a redução e distribuição das horas de trabalho;
- Descontinuação antecipada: - se o seu familiar próximo já não precisar de cuidados a longo prazo em casa ou se os cuidados em casa se tiverem tornado impossíveis ou irrazoáveis, a licença de cuidador e a licença de cuidador familiar terminam quatro semanas após o início das circunstâncias alteradas.

Os períodos de pré-aviso para os empregados baseiam-se no tipo e duração dos períodos de descanso.

BÉLGICA

A lei que rege os horários de trabalho é a [Loi sur le travail, du 16 mars 1971](#)¹⁸. 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.

¹⁸ Diploma consolidado, na sua redação atual, retirado do portal oficial ejustice.just.fgov.be. Todas as referências relativas à legislação da Bélgica devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário. Consultas efetuadas a 25/05/2022.

- **Tempo de trabalho** – tempo em que o funcionário está ao dispor do empregador (artigo 19º).
- **Horas máximas de trabalho diário** – não podem exceder as 8 horas (artigo 19º). As horas máximas de trabalho diário podem ser aumentadas para 9 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, as horas de trabalho não podem exceder 11 por dia ou 50 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 no mínimo de 15 minutos quando a duração do trabalho atingir as 6 horas. (artigo 38º 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 20º bis).

A [Loi relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, du 10 août 2001](#), contém medidas de apoio à conciliação entre o trabalho e a vida familiar, nos seus capítulos relativos ao “sistema de crédito de tempo, redução da carreira e redução dos benefícios do trabalho a tempo parcial”; “licenças de paternidade e de adoção”; e “pré-pensão (a tempo inteiro ou a meio-tempo)”.

“A Bélgica tem um sistema extensivo de esquemas de licença concebidos para assegurar uma boa conciliação da vida profissional e familiar. Idealmente, estes esquemas impedem as pessoas de saírem do mercado de trabalho total ou parcialmente para assumirem tarefas de cuidado. Para além do crédito de tempo geral e dos esquemas de interrupção de carreira, existem licenças temáticas. Há também licença parental especificamente para os pais. De uma perspetiva de igualdade de género, estas são medidas importantes.

A licença parental pode ser gozada a tempo inteiro, mas também a meio tempo, um dia por semana e mesmo em meios-dias. A licença parental gozada num dia por semana é de longe a mais popular, ainda mais entre os pais do que entre as mães.

Os pais com filhos pequenos não são os únicos que enfrentam o problema da conciliação. O crédito de tempo e os sistemas de interrupção de carreira têm um âmbito mais vasto. As pessoas que trabalham no sector privado podem, sob certas condições, solicitar crédito de tempo para cuidar de um terceiro, para seguir um curso de formação reconhecido e para organizar o seu fim de carreira¹⁹.

ESPAÑA

A matéria relativa ao horário de trabalho é regulada pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#)²⁰ 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 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

¹⁹ Informação disponível no sitio 'Statbel, l'office belge de statistique', em <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/fh2020-ch6.pdf> Consultas efetuadas a 25/05/2022.

²⁰ Diploma consolidado, na sua redação atual, retirado do portal oficial boe.es. Todas as referências relativas à legislação da Espanha devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário. Consultas efetuadas a 25/05/2022.

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 mesmos 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 adequados 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 desta, 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 excepcionais 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 Trabajo y Economía Social](#).²¹

ITÁLIA

A Constituição italiana não nos dá qualquer definição de horário de trabalho nem coloca limites ao mesmo. O [artigo 36, n.º 2](#)²², limita-se a remeter para a lei a fixação de um teto máximo de horas por dia, e o [artigo 2107 do Código Civil](#)^{23 24}, 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 8 aprile 2003, n. 66](#), 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)).

²¹ Página do MITES: <https://www.mites.gob.es/index.htm>. Consultada em 25.05.2022.

²² As referências à Constituição italiana são feitas para a página interne do [Senado italiano](#). Consulta efetuada em 25.05.2022.

²³ *Articolo 2107. (Orario di lavoro) La durata giornaliera e settimanale della prestazione di lavoro non puo' superare i limiti stabiliti dalle leggi speciali o dalle norme corporative.*

²⁴ Diploma consolidado, na sua redação atual, retirado do portal oficial [Normattiva.it](#). Todas as referências relativas à legislação da Itália devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário. Consultas efetuadas a 25/05/2022.

- **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).

Em Itália, a legislação fundamental sobre a conciliação da vida familiar e profissional é representada pela [Legge 8 marzo 2000, n. 53](#) (*Disposizioni per il sostegno della maternita' e della paternita', per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*), que não só introduziu a licença parental, encorajando um maior envolvimento dos pais nos cuidados infantis, mas também centrou a atenção das regiões e das autoridades locais na importância de reorganizar os tempos citadinos e promoveu, através do artigo 9.º, a experimentação de ações positivas para a conciliação no local de trabalho, sensibilizando as empresas e os parceiros sociais.

Para mais informações, pode consultar-se no site do *Dipartimento per le politiche della famiglia* sob a tutela da *Ministra per le pari opportunità e la famiglia*, a ligação '[Conciliazione famiglia-lavoro](#)'.²⁵

As políticas de conciliação são um fator importante na inovação dos modelos sociais, económicos e culturais e destinam-se a fornecer ferramentas que, ao tornar compatíveis as esferas do trabalho e da família, permitam a cada indivíduo viver plenamente os múltiplos papéis que desempenha em sociedades complexas.

Interessam aos homens, mulheres e organizações, tocam a esfera privada, mas também a esfera pública, política e social, e têm um claro impacto no reequilíbrio dos

²⁵ Informação disponível no sítio da PCM, em <https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/famiglia/> Consulta efetuada em 25.05.2022

encargos de cuidados no seio do casal, na organização do trabalho e do tempo da cidade, e na coordenação dos serviços de interesse público.

A implementação destas políticas é, portanto, uma prioridade para a qualidade de vida das famílias, tanto que, tanto a nível nacional como europeu, foram lançadas numerosas iniciativas, destinadas a fomentar o estabelecimento e o intercâmbio das melhores experiências, bem como a experimentação de novos modelos de organização do trabalho.

Organizações internacionais

Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A [Organização Internacional do Trabalho](#)²⁶ (OIT) e a [OCDE](#)²⁷ 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 atualizados) (OCDE).

Veja-se o Relatório da OIT: “[Labour protection in a transforming world of work](#)”.

É de sublinhar também a Recomendação n.º 205 da OIT: “R205 - [Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017](#) (No. 205)” [Recomendação Emprego e Trabalho Decente para a Paz e Resiliência, 2017]

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

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

Da consulta efetuada à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se apurou a pendência de nenhuma outra iniciativa ou petição sobre matéria idêntica ou conexas.

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

²⁶ Informação disponível no sítio da [OIT](#). As referências aos textos normativos da OIT são feitas para o sítio oficial da OIT. Consultas efetuadas em 25.05.2022.

²⁷ Informação disponível no sítio da OCDE, em www.oecd.org Consultas efetuadas em 25.05.2022.

Na Legislatura anterior, deram entrada as seguintes iniciativas sobre esta temática, todas rejeitadas na generalidade na reunião plenária de 16 de outubro de 2020:

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

Pelo contrário, não se constatou a entrada de nenhuma petição sobre este assunto nas Legislaturas mais recentes.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Foi promovida a apreciação pública destas iniciativas legislativas, com a sua publicação na [Separata n.º 6/XV, DAR, de 4 de maio de 2022](#), nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, pelo período de 30 dias.

Os contributos recebidos podem ser consultados na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#).

De facto, foram rececionados 9 (nove) contributos para cada um dos projetos de lei. Entre estes, destacamos o da [Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses \(CGTP-IN\)](#), replicados ou subscritos pela quase totalidade das restantes 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, aplaude ambas as iniciativas, que intentam «pôr termo a todas estas formas abusivas e quase inumanas de organização do tempo de trabalho».

Por outro lado, a [União dos Sindicatos Independentes](#) afirma que a conciliação da vida profissional com a vida familiar deve ser um objetivo comum, impossibilitado pelas alterações ao Código do Trabalho implementadas durante o período de assistência financeira ao nosso país, pelo que acolhem e subscrevem, sem reservas e em toda a linha, o teor dos projetos de lei em análise.

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

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

Resumo: O autor procede à análise crítica das recentes alterações introduzidas no regime de banco de horas grupal pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e dos problemas de aplicação das mesmas. 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 em WWW: <URL:
<https://catalogobib.parlamento.pt:82/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 em WWW: <URL:
<https://catalogobib.parlamento.pt:82/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.

MESSENGER, Jon C. – **Working time and the future of work** [Em linha]. Geneva : ILO, 2018. [Consult. 03 maio. 2022]. Disponível em WWW: <URL:
<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=139446&img=28131&save=true>>

Resumo: Este documento analisa as tendências e a evolução, quer das horas de trabalho quer da organização do tempo de trabalho, e considera as suas implicações para o futuro do trabalho.

Relativamente à organização do tempo de trabalho, tem havido uma diversificação, nas últimas décadas, com a diluição da semana de trabalho normal com horas de trabalho fixas, acentuando-se a tendência para várias formas de organização “flexível” do tempo de trabalho (por exemplo, novas formas de trabalho por turnos, médias de horas, horário flexível, trabalho em permanência) juntamente com exigências de disponibilidade prolongada e mesmo 24/7. A outra questão-chave emergente, relativamente à organização do tempo de trabalho, diz respeito ao impacto das novas tecnologias de informação e comunicação, que permitem uma conectividade constante.

O presente estudo alerta para a necessidade da retoma da tendência histórica para uma redução global do horário de trabalho, que se tornou um imperativo económico e social, exigindo políticas públicas que promovam a redução dos horários de trabalho, particularmente para os trabalhadores que têm horários excessivamente longos, bem como algumas garantias básicas relativamente a horários mínimos de trabalho para aqueles que trabalham em empregos a tempo parcial. É necessária a implementação de disposições equilibradas de tempos de trabalho que garantam períodos mínimos de descanso, incluindo férias pagas, e que possam beneficiar tanto os trabalhadores como as empresas

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. N.º 2 (2.º 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 fundamental 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 vida pessoal e familiar, como do desempenho dos trabalhadores. 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 da Constituição.

UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho — **Working time in 2019 – 2020** [Em linha] : **industrial relations**. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2021. [Consult. 03 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 estudo abrange os desenvolvimentos mais importantes resultantes de reformas legislativas e de negociação coletiva a nível nacional ou sectorial na União Europeia, Noruega e Reino Unido em 2019 e 2020. Também examina a média semanal de horas de trabalho estabelecida por acordos coletivos em cinco setores de atividade: educação, saúde, transportes, comércio a retalho e administração pública. São analisadas em particular as seguintes questões: limites legais sobre o tempo diário e

semanal; média de horas de trabalho semanais reais; direito a férias anuais, tal como estabelecido por lei e acordos coletivos de trabalho e estimativa da média anual de tempo de trabalho acordada coletivamente.

Sobre esta temática, pode consultar-se ainda a informação do Eurostat: **Work organisation and working time arrangements in 2019**, disponível em:

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/11384710/3-29092020-AP-EN.pdf/281a8d79-ad6a-a12d-40bd-bfa2dd781157>.