



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

PARECER

Projeto de Lei n.º 364/XV/1.ª (PAN)

Assegura mais tempo de descanso e lazer por via da redução do limite máximo do período normal de trabalho e da consagração do direito a 25 dias úteis de férias nos setores público e privado.

Autor:

Deputado
Fernando José (PS)



Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

ÍNDICE

PARTE I – CONSIDERANDOS

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

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV – ANEXOS

PARTE I – CONSIDERANDOS

1 – Introdução

O Projeto de Lei n.º 364/XV/1.^a é apresentado pela Deputada única representante do partido Pessoas Animais Natureza (PAN), ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa e no n.º 1 do artigo 119.º do Regimento da Assembleia da República (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 na 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 na alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

A iniciativa deu entrada a 15 de novembro de 2022 e foi admitida a 21 do mesmo mês, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão, em conexão com a Comissão de Administração Pública, Ordenamento do Território e Poder Local. Foi anunciada na sessão plenária do mesmo dia.

A discussão desta iniciativa encontra-se agendada para a sessão plenária do dia 9 de dezembro, por arrastamento com o Projeto de Lei n.º 62/XV/1.^a (PCP).

2 – Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas

O projeto de lei em análise pretende reduzir o período normal de trabalho, de oito para sete horas por dia e de 40 para 35 horas por semana, bem como aumentar a duração mínima do período anual de férias, de 22 para 25 dias úteis. Neste sentido, propõe a alteração dos artigos 203.º, 210.º, 211.º, 224.º e 238.º do Código do Trabalho (CT) e do artigo 126.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LGTFP).

A exposição de motivos frisa que o período normal de trabalho em Portugal «é bastante longo, existindo diferença entre o regime aplicável ao setor público e ao setor privado,

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

motivada pela aplicação num caso da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e noutra do Código do Trabalho» e defende que é «da maior justiça o estabelecimento de iguais limites máximos do período normal de trabalho».

Salienta ainda as «consequências graves na vida das pessoas» que resultam da «elevada carga horária» e nota que a «eficiência e produtividade dos trabalhadores está diretamente dependente do seu grau de satisfação quanto às condições laborais oferecidas».

3 – Enquadramento legal

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

O horário de trabalho já foi objeto de diversas alterações no quadro legislativo. O Código de Trabalho de 2003 (CT2003), aprovado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#), 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, mantém estes limites ([Secção II](#) do Capítulo II do Título II). Não obstante, os limites máximos do período normal de trabalho podem ser ultrapassados. O Código dedica ainda os artigos [223.º a 225.º](#) ao trabalho noturno.

Já no âmbito das férias, a redação primitiva do CT2009 permitia uma majoração dos dias de férias (até três), em caso de inexistência ou de número reduzido de faltas justificadas (n.º 3 do artigo 238.º), reproduzindo o regime estabelecido no CT2003. Com

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

a alteração ao CT2009 através da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho¹, foi eliminada aquela majoração da lei e o n.º 3 do artigo 7.º introduziu carácter imperativo em relação às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou às cláusulas de contrato individual de trabalho que fossem posteriores a 1 de dezembro de 2003. Aquelas disposições ou cláusulas sofreram uma redução em montante equivalente, com o limite de três dias, devendo manter-se contudo a duração mínima de 22 dias úteis do período de férias estabelecido no artigo 238.º, bem como os casos especiais de duração do período de férias, conforme prevê o artigo 239.º.

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, 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; a versão anterior deste artigo previa um período normal de trabalho diário de 8 horas e semanal de 40 horas.

Com a entrada em vigor da LTFP, o regime de férias aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público passou a ser o previsto no atual Código do Trabalho, (artigo 237.º e seguintes) com as especificações constantes dos artigos 126.º a 132.º da LGTFP. Assim, a partir de 1 de janeiro de 2015, o período anual de férias é de 22 dias úteis, a que acresce um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado. A duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro do sistema de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (n.ºs 2, 4 e 5 do artigo 126.º).

O restante enquadramento legal, nacional, internacional e doutrinário, pode ser consultado na Nota Técnica elaborada pelos serviços da Assembleia da República, disponível na Parte IV – Anexos.

¹ Retificada pela Declaração de Retificação n.º 38/2012, de 23 de julho

4 – Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário

Como já indicado, este projeto de lei é apresentado ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da Constituição e no n.º 1 do artigo 119.º do Regimento, que consagram o poder de iniciativa da lei.

Deu entrada a 15 de novembro, tendo sido junta a ficha de avaliação prévia de impacto de género. Foi ainda promovida a apreciação pública pelo período de 30 dias, de 28 de novembro a 26 de dezembro 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.

A iniciativa assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. Encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida de uma breve exposição de motivos e tem 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.

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

A respetiva Nota Técnica sublinha que, apesar de ser previsível que a iniciativa gere custos adicionais, determina o artigo 4.º que esta entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua publicação, mostrando-se assim acautelado o limite à apresentação de iniciativas previsto no n.º 2 do artigo 167.º da Constituição e no n.º 2 do artigo 120.º do Regimento («lei-travão»).

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

Importa ainda verificar o cumprimento da lei formulário², que contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa. O título do projeto de lei em apreço traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da referida lei, ainda que, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final, nomeadamente fazendo referência às leis a alterar, destaca a Nota Técnica.

A iniciativa indica apenas no articulado que procede à alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, assim como os respetivos números de ordem de alteração e os diplomas que procederam a alterações anteriores.

A lei formulário estabelece, no n.º 1 do artigo 6.º, 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. No entanto, refere ainda a Nota Técnica, a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico que, neste momento, é acessível universal e gratuitamente. Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, adianta a mesma Nota Técnica, parece 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 Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante.

Caso venha a ser aprovado, o presente projeto de lei revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, objeto de publicação na 1.ª série do Diário da República, conforme disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

Já no que diz respeito ao início de vigência, o artigo 4.º da iniciativa prevê que a sua entrada em vigor ocorrerá com o Orçamento do Estado subsequente à sua publicação, cumprindo assim o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário.

² Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

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

5 – Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

Consulta à base de dados da Atividade Parlamentar permite concluir que, na atual Legislatura, estão pendentes os seguintes projetos de lei com objeto idêntico ao da presente iniciativa:

- [Projeto de Lei n.º 374/XV/1.ª \(L\)](#) — Estabelece 25 dias úteis como período mínimo de férias;
- [Projeto de Lei n.º 170/XV/1.ª \(L\)](#) — 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);
- [Projeto de Lei n.º 166/XV/1.ª \(BE\)](#) — Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado (vigésima segunda alteração ao à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro);
- [Projeto de Lei n.º 164/XV/1.ª \(BE\)](#) — Consagra as 35 horas como período normal de trabalho no setor privado (22.ª alteração ao Código do Trabalho);
- [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); e ainda o
- [Projeto de Resolução n.º 292/XV/1.ª \(L\)](#) — Recomenda a progressiva diminuição do horário de trabalho, com a instituição das 35 horas por semana, e o progressivo aumento do período de férias, com a instituição imediata dos 25 dias de férias.

Já na Legislatura anterior, foram apresentados os seguintes projetos de lei:

- [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); (*iniciativa rejeitada em 30-06-2022*)

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

- Projeto de Lei n.º 43/XIV/1.ª (PCP) — Consagra o direito a 25 dias de férias anuais (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho); *(iniciativa rejeitada em 30-06-2022)*
- Projeto de Lei n.º 47/XIV/1.ª (BE) — Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado (Décima sexta alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro); *(iniciativa rejeitada em 30-06-2022)*
- 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); *(iniciativa rejeitada em 30-06-2022)*
- Projeto de Lei n.º 79/XIV/1.ª (PEV) — Consagra o direito a 25 dias de férias anuais (16.ª alteração ao Código de Trabalho); *(iniciativa rejeitada em 30-06-2022)*
- Projeto de Lei n.º 536/XIV/2.ª (PAN) — Assegura mais tempo de lazer por via da redução do limite máximo do período normal de trabalho e da consagração do direito a 25 dias úteis de férias nos setores público e privado, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à décima terceira alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; *(iniciativa rejeitada em 30-06-2022)*
- 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); *(iniciativa caducada a 28-03-2022)*
- 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); *(iniciativa caducada a 28-03-2022)*
- Projeto de Lei n.º 959/XIV/3.ª (BE) — Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado (vigésima primeira alteração ao à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro); *(iniciativa caducada a 28-03-2022)*
- Projeto de Lei n.º 971/XIV/3.ª (NiCR) — Altera o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias; *(iniciativa caducada a 28-03-2022)*



Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

- [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; (*iniciativa caducada a 28-03-2022*)

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.

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

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

PARTE III – CONCLUSÕES

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

1. A presente iniciativa legislativa cumpre os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.
2. Em caso de aprovação, o título da iniciativa poderá ser objeto de aperfeiçoamento formal.
3. Acolhendo a sugestão da Nota Técnica dos serviços, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, é de ponderar não colocar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, “Leis Gerais”, “Regimes Gerais”, “Regimes Jurídicos” ou atos legislativos de estrutura semelhante.
4. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deverá ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

Palácio de S. Bento, 7 de dezembro de 2022

O Deputado Relator

A Presidente da Comissão



Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

PARTE IV – ANEXOS

Nota Técnica da iniciativa