

PARECER CONJUNTO

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)

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)

Autor:

Helga Correia (PSD)



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 DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV – ANEXOS

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

PARTE I – CONSIDERANDOS

1 – Introdução

O [Projeto de Lei n.º 63/XV/1.ª \(PCP\)](#) e o [Projeto de Lei n.º 64/XV/1.ª \(PCP\)](#) foram apresentados pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), 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](#) (RAR), 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 RAR, 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.

As iniciativas deram entrada a 27 de abril de 2022, tendo sido admitidas e anunciadas na sessão plenária de 28 de abril, data em que baixaram, na generalidade, à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão.

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 RAR, foi promovida a apreciação pública das iniciativas, pelo período de 30 dias.

2 – Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas

Os proponentes justificam a apresentação das iniciativas legislativas com uma descrição breve do *«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»*.

Na exposição de motivos, os proponentes sublinham que *«para além do aumento do horário de trabalho, foi promovida por sucessivos governos a generalização do trabalho não remunerado através de outros mecanismos, tais como as novas flexibilidades na organização do tempo de trabalho»* entre as quais salientaram: *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*, denunciando ainda que estes instrumentos visaram obter *«o aumento de tempo de trabalho sem encargos para a entidade patronal, sendo que algumas destas modalidades*

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

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».

Por fim, os autores das iniciativas 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», através da revogação dos artigos 204.º, 206.º, 207.º, 208.º e 208.º-B do Código do Trabalho, no primeiro caso; e 205.º e 207.º, no segundo.

Os autores das iniciativas preconizam, ainda, a alteração do artigo 127.º («Deveres do empregador») do Código do Trabalho, com a substituição do texto do n.º 3 e o aditamento de um novo n.º 4, e ainda, com a conseqüente renumeração dos números subsequentes, passando o último número a estabelecer como muito grave a contraordenação decorrente da violação de todos os deveres enunciados neste artigo¹.

As iniciativas são compostas por seis artigos preambulares, constituindo o artigo 1.º o seu objeto, os artigos 2.º e 3.º as disposições do Código do Trabalho a alterar e a 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 norma de entrada em vigor.

3 – Enquadramento Legal

A Constituição enuncia, no seu [artigo 59.º](#), um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como o direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade [alínea *a*] do n.º 1], bem como os direitos ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas [alínea *d*] do n.º1].

Ademais, têm direito «a organizar o trabalho 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 seu lado, «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].

¹ A este propósito, a nota técnica redigida pelos serviços chama à atenção para a última disposição que, segundo os serviços, «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».

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

Os referidos direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da Constituição).

De referir ainda que 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.

Por seu lado, 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](#)², 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 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](#)³ (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 (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

² 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.

³ Aditado pela [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#) e posteriormente alterado pela [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#).

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

artigo 219.º). Além de todos estes preceitos, há ainda que referir o n.º 1 do [artigo 210.º](#), que permite que os limites do período normal de trabalho sejam excedidos quando instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o permita, restringindo esta admissibilidade a duas situações expressamente delineadas. É o que sucede em relação a trabalhador de entidade sem fim lucrativo ou estreitamente ligada ao interesse público, desde que a sujeição do período normal de trabalho a esses limites seja inoportuna, e em relação a trabalhador cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença. Fora destes casos não é permitido aumentar o período normal de trabalho⁴.

O [artigo 198.º](#) e o n.º 1 do [artigo 203.º](#) do CT definem respetivamente, o período normal de trabalho e o limite de horas de trabalho por dia e por semana. Assim, 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. Contudo, sendo esta a regra, o CT também prevê exceções, quer por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, quer por acordo entre empregador e trabalhador (n.º 4 do artigo 203.º).

No que se refere ao **regime de adaptabilidade dos horários de trabalho**, é regulado nos supracitados artigos 204.º, 205.º e 206.º do CT2009, e *visa permitir a organização do tempo de trabalho, dentro de certos limites, com variação da duração diária e semanal. Conforme ocorria com o Código do Trabalho anterior, a adaptabilidade pode ser fixada por instrumento de regulamentação coletiva (adaptabilidade por regulamentação coletiva) ou por acordo entre o empregador e os trabalhadores, denominada adaptabilidade individual.*

Por seu lado, a doutrina⁵ 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*».

⁴ Cfr. Diogo Vaz Marecos, Código de Trabalho Anotado, 2.ª edição, novembro 2012, Coimbra Editora.

⁵ 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.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

Como resulta do n.º 1 do supramencionado [artigo 208.º](#), o regime de banco de horas⁶, enquanto nova modalidade de gestão do tempo de trabalho na empresa, encontra-se inteiramente dependente da regulamentação coletiva. Por isso, é a disciplina desta decorrente que permitirá aproximar ou afastar o banco de horas da adaptabilidade ([artigos 204.º a 207.º](#)), enquanto modos de organização do tempo de trabalho. Este regime cria a possibilidade de serem contabilizados, numa conta corrente, certos tempos de disponibilização ou mesmo de trabalho (como por exemplo, tempos de deslocação, ou outros, para além do horário normal de trabalho) os quais são compensáveis com tempos de descanso, em substituição parcial ou integral, da sua eventual retribuição. O legislador entende-a como a possibilidade de aumento do período normal de trabalho até quatro horas diárias, podendo atingir sessenta horas semanais, tendo este acréscimo por limite duzentas horas por ano (n.º 2 do artigo 208.º), podendo ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho caso a utilização do regime tenha por objetivo evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esse limite ser aplicado durante um período até 12 meses (n.º 3 do artigo 208.º).

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 assédio⁷. 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

⁶ O regime de banco de horas constitui matéria nova que foi introduzida pelo atual Código do Trabalho.

⁷ Redação dada pela [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#), que procedeu à décima quinta alteração ao Código do Trabalho.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

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.º, que deu origem à aludida Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, no sentido de dar resposta às exigências em matéria de legislação laboral decorrentes dos compromissos assumidos no quadro do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica⁸, 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 Emprego⁹, 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

⁸ Assinado em 17 de maio de 2011.

⁹ Conselho Económico e Social – Comissão Permanente de Concertação Social, Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de 18 de janeiro de 2012.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

Portuguesa, a declaração de inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas contidas no Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho. Assim, foi publicado o [Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013](#), que declara:

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

Por outro lado, o Tribunal Constitucional 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.

Em relação ao restante enquadramento, legal internacional e doutrinário, o mesmo encontra-se disponível na Nota Técnica dos projetos de lei em apreço, elaborada pelos serviços da Assembleia da República e disponível na Parte III – Anexos deste parecer.

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

As iniciativas em apreço assumem a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do RAR. Encontram-se redigidas sob a forma de artigos, 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 RAR.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

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

Foi promovida a apreciação pública destas iniciativas, através da 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, 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. Os contributos entretanto recebidos podem ser consultados na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#).

No âmbito da [Lei formulário](#)¹⁰, que estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação das presentes iniciativas, deve aludir-se que os títulos das iniciativas em apreço traduzem sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º, embora, em caso de aprovação, possam ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade na Comissão, em particular em sede de redação final.

Ambas as iniciativas legislativas 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.

De referir ainda que o n.º 1 do artigo 6.º da Lei Formulário estabelece 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, acolhendo e dando seguimento ao recomendado na Nota Técnica elaborada pelos serviços técnicos da Assembleia da República, em razão da segurança jurídica invocada, é recomendável 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”.

Relativamente *“ao início de vigência de 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 (...)”*

¹⁰ 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

entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação”, indica a Nota Técnica.

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, de acordo com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

Nessa sequência e na presente fase do processo legislativo, as iniciativas em apreço não nos parecem suscitar outras questões em face da lei formulário.

A discussão na generalidade de ambas as iniciativas encontra-se já agendada para a reunião plenária de 7 de julho de 2022, por arrastamento, em conjunto com outros projetos de lei, com a [Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª \(GOV\)](#) - «Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno».

5 – Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

Na consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se não existir a pendência de nenhuma outra iniciativa ou petição sobre matéria idêntica ou conexa.

Contudo, constatou-se que na legislatura anterior, deram entrada quatro iniciativas sobre esta temática, todas rejeitadas no âmbito da discussão na generalidade, na reunião plenária de 16 de outubro de 2020, e que elencamos:

- [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)».

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

A deputada autora 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 que:

1. As presentes iniciativas legislativas cumprem os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.
2. Em caso de aprovação, deve ser tido em consideração que se encontram pendentes várias iniciativas que visam a alteração do Código do Trabalho e que, segundo alertam os serviços, na nota técnica, 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».
3. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deverá ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

PARTE IV – ANEXOS

Nota Técnica das iniciativas em apreço

Palácio de São Bento, 29 de junho de 2022

A Deputada Relatora



(Helga Correia)

A Presidente da Comissão



(Isabel Meirelles)



Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão
