

## Projeto de Lei n.º 969/XV/2.ª (PCP)

**Repõe os valores de pagamento do trabalho suplementar, para todos os trabalhadores (20.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho e 17.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)**

Data de admissão: 12 de novembro de 2023

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

## ÍNDICE

- I. A INICIATIVA**
- 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:** António Almeida Santos (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Cristina Ferreira (DILP), João Carlos Oliveira (BIB), Elodie Rocha e Pedro Pacheco (DAC)

**Data:** 18.12.2023

## I. A INICIATIVA

---

A exposição de motivos da iniciativa em análise alude às alterações às leis laborais promovidas por diversos Governos, com especial enfoque no período entre 2011 e 2015, no que toca, quanto ao tempo de trabalho e não só, à supressão de feriados, à diminuição dos dias de férias e de descanso obrigatório, à redução do pagamento do trabalho nestes dias de descanso e nos feriados (e também do trabalho suplementar), à generalização do banco de horas, ao incremento do contrato de trabalho de muito curta duração, à eliminação de obrigações de informação à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e à consagração do despedimento por inadaptação.

Posto isto, faz-se referência à aplicação até 2015 do «corte de 50% no pagamento do trabalho suplementar, do trabalho em dia feriado ou em dia de descanso semanal», acrescentando-se que, de então para cá, o pagamento sem redução apenas é garantido nas situações abrangidas pela contratação coletiva. Assim sendo, os proponentes advogam a reposição dos montantes e regras de cálculo do pagamento do trabalho extraordinário, trabalho suplementar e em dia feriado, e ainda do direito ao descanso compensatório.

O presente projeto de lei retoma iniciativas das últimas Legislaturas sobre esta temática, renovando-se o ensejo de alterar os artigos [229.º](#)<sup>1</sup>, [268.º](#) e [269.º](#) do [Código do Trabalho](#) (CT)<sup>2</sup> (e agora também a intenção de revogar a alínea g) do n.º 3 do [artigo 226.º](#)) e os artigos [162.º](#) e [165.º](#) da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#) (LTFP).

A iniciativa estrutura-se assim em quatro artigos, correspondendo o primeiro ao objeto, o segundo e o terceiro às alterações a introduzir no quadro legislativo e o quarto à entrada em vigor do diploma preconizado.

## II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

---

<sup>1</sup> Ligação para o diploma retirada do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico (<https://dre.pt/>). Salvo indicação em contrário, todas as ligações para referências legislativas são feitas para o portal oficial do Diário da República Eletrónico.

<sup>2</sup> Recuperando-se para o efeito a redação de algumas normas alteradas ou revogadas pela [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#).

## ▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A iniciativa em apreciação é apresentada pelos Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#)<sup>3</sup> (Constituição) e do 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.

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, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, cumprindo os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

Encontram-se igualmente respeitados os limites à admissão das iniciativas previstos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que este projeto de lei define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa e parece não infringir princípios constitucionais.

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 9 de novembro de 2023, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). Foi admitido a 13 de novembro e baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.<sup>a</sup>) no mesmo dia, por despacho do Presidente da Assembleia da República.

Por tratar de legislação do trabalho, foi submetido a apreciação pública de 17 de novembro a 17 de dezembro (Separata 76, XV/2, 2023-11-17), nos termos e para os efeitos do disposto no agora artigo 132.º do Regimento, bem como do disposto na alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

---

<sup>3</sup> As ligações para a Constituição e para o Regimento são feitas para o portal oficial da Assembleia da República

## ▪ Verificação do cumprimento da lei formulário

A [lei formulário](#)<sup>4</sup> estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa, pelo que deverá ser tida em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão e aquando da redação final.

O título da presente iniciativa legislativa – «Repõe os valores de pagamento do trabalho suplementar, para todos os trabalhadores (20.<sup>a</sup> alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho e 17.<sup>a</sup> alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)» - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora possa ser objeto de aperfeiçoamento formal em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

O projeto de lei em análise visa alterar a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, bem como a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Segundo o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, «Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas».

No entanto, a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto anterior à existência do *Diário da República Eletrónico*, atualmente acessível de forma gratuita e universal. Assim, por motivos de segurança jurídica, e para tentar manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração, nem o elenco de diplomas que procederam a alterações, quando a mesma incida sobre códigos, leis gerais ou regimes gerais, regimes jurídicos ou atos legislativos de estrutura semelhante, como é o caso.

---

<sup>4</sup> A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, que estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas.

Quanto à entrada em vigor da iniciativa, esta terá lugar no dia seguinte ao da sua publicação, nos termos do artigo 4.º do projeto de lei em análise, cumprindo o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual «Os atos legislativos e os outros atos de conteúdo genérico entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Em caso de aprovação, a iniciativa em apreço revestirá a forma de lei, sendo objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República*, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

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

### III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

---

A [Constituição](#)<sup>5</sup>, 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]. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da Constituição). 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].

O Tribunal Constitucional ([Acórdão n.º 368/97](#)<sup>6</sup> e [Acórdão n.º 635/99](#)) quando confrontado com alguns direitos, em particular os consagrados no mencionado artigo 59.º, n.º 1, alínea d), considerou que se tratam de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são diretamente aplicáveis e vinculativos, quer para entidades públicas, quer para entidades privadas.

---

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

<sup>6</sup> Todas as referências aos Acórdãos são feitas para o portal oficial do Tribunal Constitucional.

A legislação laboral deve atender ao enquadramento constitucional e internacional vigente, nomeadamente aos princípios constitucionais e à legislação da União Europeia. Neste âmbito, o Conselho da União Europeia adotou a [Diretiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de novembro de 1993](#)<sup>7</sup>, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, que fixa as prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho aplicáveis aos períodos de descanso diário, pausas, descanso semanal, tempo máximo de trabalho semanal, férias anuais e a certos aspetos do trabalho noturno, do trabalho por turnos e do ritmo de trabalho.

Posteriormente, aquela diretiva foi revogada pela [Diretiva 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003](#), relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho - períodos de descanso diário, pausas, descanso semanal, tempo máximo de trabalho semanal, trabalho noturno, trabalho por turnos, ritmo de trabalho e férias anuais -, estabelecendo medidas adequadas à melhoria do ambiente de trabalho, a fim de preservar a saúde e a segurança dos trabalhadores. Esta diretiva inclui no seu âmbito de aplicação todos os setores de atividade, privados e públicos, com exceção dos marítimos.

A presente diretiva foi transposta para o ordenamento jurídico nacional através da [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)<sup>8</sup>, que aprovou o Código do Trabalho atualmente em vigor.

### *Setor privado*

O atual [Código do Trabalho](#) - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterado 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](#)<sup>9</sup>, [93/2019, de 4 de](#)

<sup>7</sup> Diploma consolidado retirado do portal oficial eur-lex.europa.eu. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas à União Europeia são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário.

<sup>8</sup> 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. Consultas efetuadas a 05/05/2022.

<sup>9</sup> Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 48/2019, de 3 de outubro](#).

[setembro, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, 1/2022, de 3 de janeiro, e 13/2023, de 3 de abril](#), cuja [Secção II](#), Capítulo II, Título II, Livro I, regula a duração e organização do tempo de trabalho, que inclui, entre outros, o regime do trabalho suplementar ([artigos 226.º a 231.º](#)).

Nos termos do Código, entende-se por tempo de trabalho «qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos» previstos no n.º 2 do [artigo 197.º](#). Quanto ao período normal de trabalho, este corresponde ao tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana ([artigo 198.º](#)). Os limites máximos do período normal de trabalho encontram-se previstos no [artigo 203.º](#), estabelecendo o seu n.º 1 que «o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana».

O Governo<sup>10</sup> apresentou à Assembleia da República, em 9 de fevereiro de 2012, a [Proposta de Lei n.º 46/XII/1.ª](#), 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](#)<sup>11</sup>, 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](#)<sup>12</sup>, entre o Governo e os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

Em matéria de trabalho suplementar, o conjunto das medidas elencadas na exposição de motivos da referida Proposta de Lei n.º 46/XII/1.ª (GOV), que deu origem à [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#)<sup>13</sup> que procedeu à terceira alteração ao Código do Trabalho,

---

<sup>10</sup> Cfr. [XIX Governo Constitucional](#)

<sup>11</sup> Assinado em 17 de maio de 2011.

<sup>12</sup> Conselho Económico e Social – Comissão Permanente de Concertação Social, *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*, de 18 de janeiro de 2012.

<sup>13</sup> Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 38/2012](#), e alterada pelas [Leis n.ºs 69/2013, de 30 de agosto](#), e [48-A/2014, de 31 de julho](#).

aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, visou a diminuição do custo do trabalho suplementar, através da redução da respetiva compensação em tempos de descanso e/ou em acréscimos remuneratórios, de acordo com o seguinte:

«A nível da retribuição de trabalho suplementar, salienta-se<sup>14</sup>:

- i) A eliminação do descanso compensatório em caso de prestação de trabalho suplementar, assegurando-se, em qualquer caso, o descanso diário e o descanso semanal obrigatório;
- ii) A redução para metade dos valores pagos a título de acréscimo de retribuição;
- iii) Em consonância com estas alterações, a redução para metade do acréscimo de retribuição devida por trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia.

Deve sublinhar-se que estas medidas assumirão carácter imperativo relativamente aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e aos contratos individuais de trabalho, pelo período de dois anos, contados da entrada em vigor das alterações ao Código do Trabalho. Após este período, no que concerne aos valores devidos a título de acréscimo de pagamento por trabalho suplementar ou de trabalho normal prestado em dia feriado em empresas não obrigadas a suspender o funcionamento nesse dia, e, caso as disposições que os preveem não sejam objeto de modificação, serão estes valores reduzidos a metade, até aos montantes previstos no Código do Trabalho».

No âmbito das medidas acima elencadas, o Governo teve em linha de conta o previsto no [Memorando de Entendimento](#), cujo ponto 4.6 refere<sup>15</sup> a «revisão da retribuição especial pela prestação de trabalho suplementar prevista no Código do Trabalho: (i) redução para o máximo de 50% (dos atuais 50% para a primeira hora de trabalho suplementar, 75% para as horas seguintes e 100% para o trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou em feriado); (ii) eliminação do descanso compensatório correspondente a 25% do trabalho suplementar prestado. Estas normas podem ser alteradas, para mais ou para menos, por convenção coletiva de trabalho».

Também no aludido Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego foi reconhecida a necessidade de «aproximar os valores devidos em caso de prestação de trabalho suplementar daqueles que são aplicados em países concorrentes,

---

<sup>14</sup> Cfr. exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 46/XII.

<sup>15</sup> *Vd.* pág. 23.



assegurando, contudo, a adequada compensação do trabalhador pelo esforço acrescido inerente a este tipo de prestação. Neste sentido, as partes subscritoras do Compromisso convencionaram:

- i) Eliminar, com carácter imperativo, relativamente a IRCT's<sup>16</sup> ou contratos de trabalho, o descanso compensatório, assegurando-se, em qualquer caso, o descanso diário e o descanso semanal obrigatório;
- ii) Reduzir para metade os montantes pagos a título de acréscimo pela retribuição de trabalho suplementar (25% na primeira hora ou fração desta e 37,5% por hora ou fração subsequente, em caso de trabalho suplementar prestado em dia útil; 50% por cada hora ou fração, em caso de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado);
- iii) Reduzir para metade os montantes atuais devidos a título de acréscimo retributivo pela prestação de trabalho suplementar constantes de IRCT ou contrato de trabalho;
- iv) Durante dois anos, contados da entrada em vigor da lei que proceda às referidas reduções, os limites legais, com a redução operada, têm natureza absolutamente imperativa sobre quaisquer IRCT's ou contratos de trabalho;
- v) Decorrido o prazo de dois anos referido no item iv), aplicam-se os limites constantes de IRCT ou contrato de trabalho, reduzidos nos termos do item iii) se, entretanto, os mesmos limites não tiverem sido objeto de alteração, em sede de IRCT ou contrato de trabalho, caso em que se aplicarão os montantes resultantes dessas alterações;

Reduzir para metade a retribuição do trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento, sem prejuízo da manutenção da possibilidade de opção do empregador pelo descanso compensatório».

Nos termos do Código do Trabalho, é considerado trabalho suplementar aquele que é prestado fora do horário de trabalho, excluindo-se desta noção as situações relacionadas com a isenção de horário, com trabalho compensatório, com trabalho durante o período de tolerância, com o tempo utilizado pelo trabalhador em ações e formação profissional, com trabalho prestado para compensar situações de falta ou de ausência do trabalhador, com trabalho prestado para compensar a possibilidade de

---

<sup>16</sup> Vd. [artigo 2.º](#) do CT sob a epígrafe *Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho*.

encerramento da empresa para férias junto a uma ponte ou feriado (*cfr.* n.ºs 1 e 3 do [artigo 226.º](#), do Código do Trabalho).

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

O artigo 9.º da referida Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, revogou, entre outras, as normas dos n.ºs 1, 2 e 6 do [artigo 229.º](#) do Código do Trabalho, suprimindo o descanso compensatório por trabalho prestado em dia útil (exceto quando impeditivo do gozo do descanso diário – *cfr.* o n.º 3), em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado. Apenas se manteve o direito ao descanso compensatório remunerado relativamente ao trabalho realizado nos dias de descanso semanal obrigatório e no período de descanso diário e, ainda, relativamente à atividade normal prestada nos feriados nas empresas isentas de encerrar nestes dias (embora neste último caso o descanso compensatório surja em alternativa a um acréscimo salarial, cabendo a escolha ao empregador – *cfr.* os n.ºs 3 e 4 do [artigo 229.º](#) e o n.º 2 do [artigo 269.º](#)).

No que diz respeito ao pagamento de trabalho suplementar conforme está previsto no [artigo 268.º](#) do Código, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, reduziu-se para metade os acréscimos sobre o valor da retribuição horária devidos ao trabalhador que preste trabalho suplementar [pela primeira hora ou fração o acréscimo era de 50%, e agora é de 25%; por cada hora ou fração em dia útil acrescia 75%, e agora acresce 37,5% (al. a) do n.º 1); e por cada hora ou fração em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em feriado, era devido um acréscimo de

100%, que agora foi reduzido para 50% (al. b) do n.º 1<sup>17</sup>). O seu n.º 2, alterado pela [Lei n.º 13/2023, de 3 de abril](#) (Altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno), estabelece que o «trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado».

Já o seu n.º 3 do citado artigo, foi revogado pela [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#), que previa a possibilidade de a majoração retributiva, prevista no n.º 1, poder ser afastada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Quanto ao [artigo 269.º](#), sob a epígrafe *Prestações relativas a dia feriado*, o seu n.º 2 foi também alterado<sup>18</sup> no sentido de reduzir para metade a duração do descanso compensatório e o acréscimo remuneratório devidos, em alternativa, pelo trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia (na redação anterior previa-se o direito a descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100%; na atual estabelece-se o direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50% da retribuição correspondente).

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

---

<sup>17</sup> Altera o Código de Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009](#), de 12 de fevereiro, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela [Lei n.º 110/2009](#), de 16 de setembro.

<sup>18</sup> Com a redação da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, e mais recentemente foi aditado o n.º 3 do referido artigo 269.º pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

- 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 reportava 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.

### *Setor público*

Na concretização dos referidos direitos enunciados no artigo 59.º, n.º 1 alínea *d*), da Constituição, o Governo<sup>19</sup> apresentou à Assembleia da República a [Proposta de Lei n.º 184/XII/3.<sup>a</sup>](#), dando origem à [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#), retificada pela [Declaração de Retificação n.º 37-A/2014](#), e alterada pelas Leis n.ºs [82-B/2014, de 31 de dezembro](#), [84/2015, de 7 de agosto](#), [18/2016, de 20 de junho](#), [42/2016, de 28 de dezembro](#), [25/2017, de 30 de maio](#), [70/2017, de 14 de agosto](#), [73/2017, de 16 de agosto](#), [49/2018, de 14 de agosto](#), pelo [Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro](#), e pelas Leis n.ºs [79/2019, de 2 de setembro](#), [82/2019, de 2 de setembro](#), [2/2020, de 31 de março](#), e pelos Decretos-Leis n.ºs [51/2022, de 26 de julho](#), [84-F/2022, de 16 de dezembro](#), e [53/2023, de 5 de julho](#) que aprovou em anexo a [LTFP](#) (texto consolidado). De acordo

<sup>19</sup> Cfr. [XIX Governo Constitucional](#).

com a exposição de motivos da citada iniciativa, «a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas concretiza um objetivo prosseguido desde há muito, de dotar a Administração Pública de um diploma que reunisse, de forma racional, tecnicamente rigorosa e sistematicamente organizada, o essencial do regime laboral dos seus trabalhadores viabilizando a sua mais fácil apreensão e garantindo a justiça e equidade na sua aplicação».

A Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, que aprovou, em anexo, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, torna o Código do Trabalho como regime subsidiário, nomeadamente «o caso das regras sobre articulação de fontes, direitos de personalidade, igualdade, regime do trabalhador-estudante e dos trabalhadores com deficiência e doença crónica, tempo de trabalho, tempos de não trabalho, entre outros. Em relação a estas matérias e apenas quando se justifique, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas limita-se a regular as eventuais especificidades ou a proceder às adaptações exigidas pela natureza pública das funções do trabalhador e pelo carácter público do empregador<sup>20</sup>».

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

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

---

<sup>20</sup> Cfr. Exposição de Motivos da [Proposta de Lei n.º 184/XII](#) que deu origem à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

em caso de força maior quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o serviço.

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

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

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

Cumprе referir que, no período de 2013 a 2017, os Governos, através das [leis orçamentais](#) [[Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro](#) (artigo 45.º), [Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro](#) (artigo 45.º), [Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro](#) (artigo 45.º), [Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março](#) (artigo 18.º) e [Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro](#) (artigo 19.º)], estabeleceram que durante a vigência do Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF), como medida excecional de estabilidade orçamental, que todos os acréscimos ao valor da retribuição horária referentes a pagamento de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, cujo período normal de trabalho, legal e ou convencional, não excedesse 7 horas por dia nem 35 horas por semana eram realizados nos seguintes termos:

- a. 12,5 % da remuneração na primeira hora;
- b. 18,75 % da remuneração nas horas ou frações subsequentes;

- c. O trabalho extraordinário em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 25 % da remuneração por cada hora de trabalho efetuado.

O regime fixado tinha natureza imperativa, prevalecendo sobre quaisquer outras normas, especiais ou excepcionais, em contrário e sobre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e contratos de trabalho, não podendo ser afastado ou modificado pelos mesmos.

Com a entrada em vigor da [Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro](#) (texto consolidado), que aprovou o Orçamento do Estado para 2018, foi reposto o regime de trabalho suplementar previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no que respeita aos acréscimos ao valor da retribuição horária.

## IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

---

### ▪ Âmbito da União Europeia

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

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 (artigo 153.º, n.º 1, alínea *b*) do TFUE).

A [Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores](#) prevê que o mercado interno conduza a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da União, especificando, quanto ao trabalho noturno, que o mesmo deve ser proibido a menores de dezoito anos. Prevê ainda a [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#), no seu artigo 31.º que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas, bem como 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](#), nos seus princípios 5 e 6, estipula que as relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas e que os trabalhadores têm direito a um salário justo que lhes garanta um nível de vida decente.

A [Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho](#)<sup>21</sup> estabeleceu prescrições mínimas de saúde e segurança em matéria de organização do tempo de trabalho para os trabalhadores de todos os Estados-Membros, abrangendo os períodos mínimos de descanso diário e semanal, as férias anuais e a duração máxima do trabalho semanal devidos pelos trabalhadores. Especificamente, esta Diretiva estipulou que deve ser concedido aos trabalhadores:

- um período mínimo de descanso diário de 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas;
- um período de pausa no caso de o período de trabalho diário ser superior a seis horas;
- um período de descanso ininterrupto de 24 horas, às quais se adicionam as 11 horas de descanso diário, por cada período de sete dias;
- uma duração máxima de trabalho de 48 horas em média por semana, incluindo as horas extraordinárias, em cada período de sete dias.

Neste contexto, é de destacar ainda que a [Diretiva \(UE\) 2019/1152](#)<sup>22</sup>, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, visou melhorar as condições de trabalho ao promover um emprego mais transparente e previsível, garantindo simultaneamente a adaptabilidade do mercado de trabalho, estipulando que a informação sobre a remuneração deverá incluir todos os elementos que a compõem, indicados separadamente, incluindo, se for o caso, o pagamento de horas extraordinárias, prémios e outros direitos, direta ou indiretamente recebidos pelo trabalhador em razão do seu trabalho, acrescentando ainda que o facto de os elementos de remuneração devidos por força de lei ou convenção coletiva não terem sido incluídos

---

<sup>21</sup> Portugal [já transpôs esta Diretiva](#) para o ordenamento jurídico português.

<sup>22</sup> Esta diretiva derivou da [COM \(2017\) 797](#), tendo sido [escrutinada pela Assembleia da República](#).



nessa informação não constitui motivo para os mesmos não serem facultados aos trabalhadores.

- **Âmbito internacional**  
**Países analisados**

A legislação comparada é apresentada para os seguintes Estados-Membros da União Europeia: Alemanha, Espanha, França e Itália. Indica-se ainda a legislação relativa ao Reino Unido.

### **ALEMANHA**

A Lei sobre o Horário de Trabalho ([Arbeitszeitgesetz](#))<sup>23</sup>, de 6 de junho de 1994<sup>24</sup>, fixa as regras gerais nesta matéria, remetendo a sua concretização e desenvolvimento para os acordos coletivos de trabalho. Contém, contudo, algumas definições e regras base ou supletivas sobre a matéria em causa que importa mencionar.

A Lei sobre o Horário de Trabalho não menciona trabalho suplementar, mas determina que um dia de trabalho normal tem o máximo de 8 horas, que pode ser estendido até um máximo de 10 horas se a média em 3 meses for de 8 horas por dia ([§ 3](#)). Esta é uma matéria regulada em sede de convenção coletiva (ou contrato individual de trabalho com base numa convenção), permitindo-se, consoante o trabalho/setor em causa e mediante certas condições e limites, ultrapassar aquele limite. A lei também não se refere à compensação do trabalho suplementar, que é regulada nas convenções coletivas.

De notar que a legislação alemã tem previsões muito restritivas no tocante ao trabalho aos domingos e feriados, conforme o disposto nos [§§ 9 a 13](#) (com exceção de tarefas específicas, como as ligadas aos serviços de emergência, segurança interna, hospitais, espetáculos e outros, elencados no § 10), salvaguardando-se, em qualquer caso, que os trabalhadores têm de ter um mínimo de 15 domingos livres por ano (§12). Também em termos de compensação se especifica que o trabalho ao domingo dá direito a um dia de descanso a gozar nas 2 semanas seguintes, tal como o trabalho em dia de feriado

---

<sup>23</sup> Aqui disponível em inglês - [Hours of work Act](#).

<sup>24</sup> Diploma consolidado retirado do portal oficial <http://www.gesetze-im-internet.de/index.html>. Todas as referências relativas à legislação da Alemanha devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário. Consultas efetuadas a 23/11/2023.

que calhe em dia da semana, devendo o dia de descanso ser gozado nas 8 semanas seguintes.

Acresce que a Lei de Proteção da Maternidade ([Mutterschutzgesetz](#)) proíbe o trabalho de mulheres grávidas ou a amamentar entre as 20 e as 6 horas, sendo que apenas podem trabalhar entre as 20 e as 22 horas se quiserem e tiverem autorização médica.

## ESPANHA

Em Espanha, o [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#)<sup>25</sup>, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores contém as principais regras em matéria laboral para o setor privado.

Segundo o disposto no [artículo 34](#), a duração máxima da jornada de trabalho normal é de 9 horas por dia e 40 horas por semana, em média ao longo de um período de referência de doze meses, com um período de descanso semanal mínimo de dia e meio para os maiores de 18 anos – o domingo e a tarde de sábado, ou em alternativa a manhã de segunda-feira – e de dois dias para os menores de 18 anos. Através da contratação coletiva ou acordo de empresa, é possível uma distribuição irregular de 10% da jornada de trabalho ao longo do ano, mas que deverá respeitar os períodos mínimos de descanso diário e semanal, com a obrigatoriedade de pré-aviso de 5 dias. O n.º 3 desse artigo impõe também um mínimo de 12h entre o final de um dia de trabalho e o início do seguinte.

Quanto ao trabalho suplementar, a legislação espanhola usa o termo «*horas extraordinarias*» ([artículo 35](#) da *Ley del Estatuto de los Trabajadores*), que são as horas de trabalho realizadas acima da duração máxima da jornada de trabalho. Em regra, têm carácter voluntário e estão proibidas aos menores de 18 anos. As horas extraordinárias são pagas nos termos de convenção coletiva (desde que por valor nunca inferior ao da hora normal) ou compensadas por tempo de descanso pago equivalente. Na ausência de acordo a este respeito, a lei determina que as horas extraordinárias devem ser compensadas por descanso nos quatro meses seguintes. O número máximo de horas

---

<sup>25</sup> Diploma consolidado retirado do portal oficial <https://www.boe.es/>. Todas as referências relativas à legislação de Espanha devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário. Consultas efetuadas a 23/11/2023.

extraordinárias por ano/trabalhador é de 80, não contanto com as compensadas por descanso nos quatro meses seguintes (limite que é ajustado proporcionalmente em caso de trabalho a tempo parcial). Para os trabalhadores a tempo parcial, as horas extraordinárias são pagas à razão de 15% das horas normais especificadas no contrato de trabalho. Os acordos coletivos podem autorizar um limite superior, até um máximo de 60% das horas normais. Em qualquer caso, o total de horas trabalhadas não pode exceder a duração normal do horário de trabalho do trabalhador a tempo inteiro, devendo ser respeitadas as regras relativas aos períodos de descanso. Segundo o n.º 4 desse artigo, as horas extras são voluntárias, exceto quando incluídas no contrato coletivo ou individual de trabalho, e o n.º 5 impõe o registo diário da jornada de trabalho de cada trabalhador, sendo contabilizada e discriminada no recibo correspondente que é entregue ao trabalhador.

Se o domingo ou o trabalho em feriados forem considerados na definição de horas extras, os empregados têm direito ao seu pagamento, que não pode ser inferior ao valor da hora normal de trabalho, ou compensação em horas livres. Se não houver acordo a este respeito, as horas extraordinárias serão compensadas com períodos de descanso equivalentes nos quatro meses seguintes ao trabalho extraordinário. O procedimento de compensação é, mais uma vez, definido por acordo coletivo ou contrato individual.

O [artículo 47](#) do [Real Decreto 2001/1983](#), de 28 de julio, sobre *regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos*<sup>26</sup>, estabelece claramente que, se um trabalhador trabalhar em período de férias ou de férias, deve beneficiar de férias compensatórias ou ser remunerado à taxa de 175% da taxa normal.

Para alguns sectores e postos de trabalho cujas particularidades assim o exijam, o Governo pode, através do ministério respetivo, e após consulta dos sindicatos e organizações patronais, por via de alargamentos ou de reduções da jornada de trabalho, alterar a gestão e duração do dia de trabalho e do respetivo descanso, do trabalho noturno e por turnos – é, por exemplo, o caso dos setores agrícola, florestal e pecuário, comércio e hotelaria, trabalhadores do mar, pessoal de voo, entre outros (o [Real Decreto 1561/1995](#), de 21 de septiembre regula as jornadas especiais de trabalho).

---

<sup>26</sup> Diploma revogado exceto no disposto nos [artículos 45](#), [46](#) e [47](#).

O [Ministerio de Trabajo y Economía Social](#) disponibiliza informação detalhada sobre estas matérias no seu portal na Internet.

Quanto ao setor público, a matéria é regulada no âmbito das competências de cada Comunidade Autónoma, segundo o disposto no [artículo 24.](#) do [Real Decreto Legislativo 5/2015, de de 30 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que dispõe: «o montante e a estrutura da remuneração complementar dos funcionários públicos serão fixados pelas leis correspondentes de cada Administração Pública, tendo em conta, entre outros, os seguintes fatores: (...) d) Serviços extraordinários prestados fora do horário normal de trabalho». Nos termos da [Ley 30/1984, de 2 de agosto](#), de medidas para la reforma de la Función Pública, «são remunerações complementares (...) as gratificações por serviços extraordinários, fora da jornada normal de trabalho, que em nenhum caso podem ser fixas no seu valor e periódicas no seu acréscimo» ([artículo veintirés .3.d](#)).

## FRANÇA

Em França, o regime de duração do trabalho no setor privado está previsto no [Code du travail](#)<sup>27</sup>.

A duração do trabalho e gestão dos horários encontram-se reguladas nos [articles L3121-1 a L3123-38](#).

Assim, o horário máximo normal de trabalho, salvo negociação coletiva, é de 35 horas semanais e 10 horas diárias, extensível a um limite de 12 horas nos casos de atividade acrescida ou por motivos de organização da empresa. Mesmo com esses acordos coletivos, existem dois limites semanais de trabalho efetivo, o de 48 horas numa mesma semana e o de uma média de 44 horas semanais no cômputo de 12 semanas consecutivas. Com a autorização da Inspeção do Trabalho, em circunstâncias excecionais, pode ser estendido a um limite máximo de 60 horas numa semana. Os tempos de repouso e os dias de feriados vêm previstos nos [articles L3131-1 a L3134-16](#), sendo que o trabalhador tem direito a um mínimo de 11 horas consecutivas de

---

<sup>27</sup> Diploma consolidado retirado do portal oficial <https://www.legifrance.gouv.fr/>. Todas as referências relativas à legislação de França devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário. Consultas efetuadas a 23/11/2023.

repouso diário, que pode ser reduzido através de negociação coletiva, e a um máximo de 6 dias de trabalho semanal, com o domingo a ser o dia de descanso por defeito.

A remuneração do trabalho suplementar (*heures supplémentaires* – reguladas nos [articles L3121-27 a L3121-40](#)) é majorada, de acordo com percentagens fixadas por convenção ou acordo coletivo de empresa ou estabelecimento, no mínimo de 10%. Na ausência de convenção ou acordo, as percentagens são fixadas em: 25% nas primeiras 8 horas trabalhadas na mesma semana (36 a 43 horas) e 50% nas horas seguintes. Em alternativa, o pagamento do trabalho suplementar pode ser substituído no todo ou em parte por descanso compensatório equivalente (ou seja, correspondentemente majorado – por exemplo, uma hora suplementar paga com acréscimo de 50% é compensada por um período de descanso de 1h30). Salvo outro limite fixado por convenção ou acordo, o trabalho suplementar tem o limite legal de 220 horas/ano ([article D3121-24](#)).

Desde 1 de janeiro de 2019 vigoram regras específicas em matéria de remuneração do trabalho suplementar prestado nesse ano: isenção de imposto sobre o rendimento até um limite de € 5000 por ano e isenção de contribuições sociais (*cotisations salariales d'assurance vieillesse de base et complémentaire*) até 11,31% do salário<sup>28</sup>.

Por acordo (designado *convention de forfait*) pode ser acertada uma duração diferente da legal ou convencionalmente prevista, com base num «pacote» de horas (à semana, mês ou ano) ou dias (ao ano). As *conventions de forfait* relativas ao ano têm de ter previsão numa convenção coletiva, mas as relativas à semana ou mês não necessitam dessa previsão para serem acordadas entre trabalhador e empregador. Nas *conventions de forfait* que incluam horas de trabalho suplementar, em regra as mesmas não contam para os limites anuais de trabalho suplementar.

---

<sup>28</sup> Conforme determinado no [Décret n.º 2019-40, du 24 janvier 2019](#) relatif à l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires (setor privado) e no [Décret n.º 2019-133, du 25 février 2019](#) portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif (setor público) e explicitado na [Instruction interministerielle n.º DSS/5B/2019/71 du 29 mars 2019](#), portant diffusion d'un « questions-réponses » relatif à la mise en œuvre de la réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires

No setor público vigora o [Code général de la fonction publique](#), o qual, no seu [article L115-1](#), estabelece as condições de remuneração dos funcionários públicos da administração central, desconcentrada e do setor da saúde. Nos termos do [article L712-1](#) do código, a remuneração dos funcionários e agentes do setor público compreende, entre outros, os subsídios fixados por regulamentação suplementar.

O regime da duração do trabalho na função pública central vem previsto no [Décret n.º 2000-815, du 25 août 2000, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État \(articles 3 e 4\)](#). Nenhum agente ou funcionário público pode ultrapassar mais de 25 horas extraordinárias (*heures supplémentaires*) por mês e a compensação do trabalho extraordinário pode ser feita por horas ou através de subsídios. O regime de compensação por horas vem previsto no [Décret n.º 2002-60 du 14 janvier 2002, relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires](#). O regime de subsídios pagos aos agentes da administração central e desconcentrada por trabalho extraordinário vem previsto, respetivamente, nos [Décret n.º 2002-62](#) e [n.º 2002-63](#), ambos *du 14 janvier 2002*. Os limites anuais dos montantes pagos encontram-se fixados no [Arrêté du 12 mai 2014](#).

No portal da administração francesa [Service Public](#) e do [Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion](#) pode consultar-se informação complementar sobre as matérias em apreço, nomeadamente as relativas à [duração do tempo do trabalho](#) e às [horas extraordinárias](#).

## ITÁLIA

O [Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66](#)<sup>29</sup>, aplicável à generalidade dos trabalhadores do setor público e do setor privado, remete, no seu [art. 5](#), para os contratos coletivos de trabalho a fixação do horário de trabalho, determinando contudo que a jornada máxima de trabalho por cada 7 dias, incluindo trabalho suplementar, não pode ultrapassar as 48 horas, aferidas em regra num período de 4 meses. A duração do trabalho suplementar depende de acordo entre trabalhador e empregador, com o limite máximo anual de 250 horas. A lei determina que o trabalho suplementar é compensado de acordo com o

---

<sup>29</sup> Diploma consolidado retirado do portal oficial <https://www.gazzettaufficiale.it/>. Todas as referências relativas à legislação de Itália devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário. Consultas efetuadas a 23/11/2023.

previsto em sede de contratação coletiva, seja através de remuneração com as majorações previstas na mesma, com tempo de descanso ou ambos.

## REINO UNIDO

A Lei sobre o Horário de Trabalho ([Working Time Regulations](#)<sup>30</sup>)<sup>31</sup> determina no seu [n.º 4](#), que, em regra, um trabalhador, do setor público ou privado, pode trabalhar no máximo 48 horas por cada 7 dias, em média, incluindo trabalho suplementar (*overtime*), sendo a média semanal geralmente calculada tendo por referência o cômputo feito ao longo de 17 semanas. Há contudo setores de atividade em que este máximo não se aplica (como nas forças armadas, forças e serviços de segurança, trabalho doméstico, trabalhadores do mar, entre outros), além de se permitir às partes afastar aquele limite, por acordo escrito entre trabalhador e empregador (com exceção de alguns setores de atividade, em que não é permitido afastar aquele limite legal, como relativamente a pessoal de voo, condutores de veículos de transportes ou operadores de maquinaria pesada, entre outros). O referido acordo pode ser rescindido a qualquer momento (com uma antecedência mínima de sete dias).

Na Grã-Bretanha, o trabalho suplementar e sua compensação dependem do que constar do contrato de trabalho; a lei não obriga ao pagamento do trabalho suplementar, apenas exigindo que o empregador assegure que o valor por hora (no total) não fica abaixo do valor/hora no salário mínimo.

No portal do Governo britânico é disponibilizada informação detalhada nestas matérias na página [Contracts of employment and working hours](#).

## Organizações internacionais

### ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

---

<sup>30</sup> Diploma consolidado retirado do portal oficial <https://www.legislation.gov.uk/>. Todas as referências relativas à legislação do Reino Unido devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário. Consultas efetuadas a 23/11/2023.

<sup>31</sup> O âmbito territorial de aplicação desta legislação circunscreve-se à Grã-Bretanha, excluindo assim a Irlanda do Norte, que tem regulamentação própria nesta matéria.

A [OIT](#) celebrou em 2019 o seu 100.º aniversário, tendo sido criada em 1919 como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à 1.ª Guerra Mundial, refletindo a crença de que a paz duradoura e universal só é possível se for baseada na justiça social. A duração máxima do horário de trabalho esteve entre as primeiras preocupações, sendo objeto da primeira convenção celebrada no âmbito da OIT – a [Convenção n.º 1](#), sobre duração do trabalho na indústria, pela aplicação do princípio do dia de trabalho das 8 horas de trabalho diárias e 48 semanais.

Ao longo dos anos várias foram as convenções adotadas em matéria de horário de trabalho, das quais Portugal, membro fundador da OIT, ratificou as Convenções n.ºs 1, 4, 14, 89, 106, 132, 171 e 175, de acordo com informação constante do portal da [OIT em Portugal](#).

O quadro seguinte elenca um conjunto de convenções relativas ao tempo de trabalho.

N.º	Data	Assunto	Entrada em vigor
<a href="#">1</a> <sup>32</sup>	1919	Duração do trabalho na indústria Limita a oito horas por dia e a quarenta e oito horas por semana o número de horas de trabalho nos estabelecimentos industriais.	13.06.1921
<a href="#">14</a> <sup>33</sup>	1921	Descanso semanal na indústria Determina o descanso semanal nos estabelecimentos industriais, impondo que todo o pessoal empregado em qualquer tipo de empresa industrial tenha um período de descanso de 24 horas consecutivas em cada período de sete dias.	19.06.1923
<a href="#">30</a>	1930	Duração do trabalho no comércio e serviços Alarga as normas da convenção n.º 1 (duração máxima do trabalho 8 horas por dia/ 48 horas por semana) ao comércio e aos serviços.	29.08.1933
<a href="#">47</a>	1935	Quarenta horas Estabelece o princípio da semana de 40 horas de trabalho.	23.06.1957
<a href="#">106</a> <sup>34</sup>	1957	Descanso semanal no comércio e serviços Complementa a Convenção n.º 14, determinando o direito a um período de descanso semanal de pelo menos 24 horas consecutivas em cada período de 7 dias, a todas as pessoas que trabalhem no comércio e serviços, quer no sector público, quer privado.	04.03.1959

<sup>32</sup> Aprovada para ratificação pelo [Decreto n.º 15361, de 14 de abril de 1928](#).

<sup>33</sup> Aprovada para ratificação pelo [Decreto n.º 15362, de 14 de abril de 1928](#).

<sup>34</sup> Aprovada para ratificação pelo [Decreto-Lei n.º 43005, de 3 de junho de 1960](#)



<a href="#">132<sup>35</sup></a>	1970	Férias anuais remuneradas (revisão), 1970	30.06.1973
----------------------------------	------	---	------------

No portal da OIT, em [Convenções e Recomendações](#), pode consultar-se mais informação sobre esta temática.

Também poderá ter interesse este estudo sobre trabalho suplementar - [Overtime work: A review of literature and initial empirical analysis](#), publicado em 2019.

## V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

---

### ▪ Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), apurou-se, na atual Legislatura, a pendência do [Projeto de Lei n.º 988/XV/2.ª \(BE\)](#) - Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório, que ao contrário da iniciativa em análise, ainda não tem a sua discussão na generalidade agendada.

### ▪ Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)

Ainda na presente Legislatura, foi rejeitado na sessão plenária de 8 de julho de 2022 o [Projeto de Lei n.º 2/XV/1.ª \(PCP\)](#) - Repõe os valores de pagamento do trabalho suplementar, para todos os trabalhadores (19.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho e 11.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas). Deu igualmente entrada o [Projeto de Lei n.º 167/XV/1.ª \(BE\)](#) - Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório, que depois de ter baixado à Comissão sem votação, foi objeto de nova apreciação na generalidade no [Grupo de Trabalho - Alterações à Legislação Laboral no âmbito da Agenda do Trabalho Digno](#), sendo a final retirada pelos proponentes. Nesse mesmo grupo de trabalho foi discutida e votada indiciariamente a [Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª \(GOV\)](#) - Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno, que redundou na [Lei n.º 13/2023, de 3 de abril](#), e que introduziu alterações, entre outros, nos artigos 268.º e 269.º do Código do Trabalho.

---

<sup>35</sup> Aprovada para ratificação pelo [Decreto n.º 52/80, de 29 de julho](#).

De resto, e com escopo idêntico à presente iniciativa legislativa, foram apresentados na Legislatura anterior os seguintes projetos de lei:

- [Projeto de Lei n.º 44/XIV/1.ª \(PCP\)](#) - «Repõe os valores de pagamento do trabalho suplementar, para todos os trabalhadores (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho e da 11.ª alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)», rejeitado na especialidade a 24 de novembro de 2021;

- [Projeto de Lei n.º 49/XIV/1.ª \(BE\)](#) - «Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório, aprofundando a recuperação de rendimentos e contribuindo para a criação de emprego, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro», que acabaria por caducar a 28 de março de 2022, com o final da Legislatura;

- [Projeto de Lei n.º 566/XIV/2.ª \(PCP\)](#) - «Regula a prestação de trabalho suplementar na Polícia de Segurança Pública (2.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de outubro)», que tal como o anterior acabaria por caducar a 28 de março de 2022, com o final da Legislatura;

- [Projeto de Lei n.º 955/XIV/3.ª \(BE\)](#) - «Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório, aprofundando a recuperação de rendimentos e contribuindo para a criação de emprego, procedendo no setor público e privado», também rejeitado na especialidade a 24 de novembro de 2021.

Em sentido contrário, não se descortinou nas Legislaturas mais recentes nenhuma petição que contendesse com as matérias em discussão.

## VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

---

Foi promovida a apreciação pública desta iniciativa legislativa, com a sua publicação na [Separata n.º 76/XV, DAR](#), de 17 de novembro de 2023, nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho e do agora artigo 132.º do Regimento da Assembleia da República, pelo período de 30 dias, até 17 de dezembro de 2023.

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

## VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

---

ALMEIDA, João Ramos de [et al] – Horas extraordinárias : por que está a lei a incentivar o trabalho suplementar?. In **Cadernos do Observatório**. [Em linha]. N.º 13 (maio 2019). [Consult. 17 nov. 2023]. Disponível em WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=135310&img=22571>>

**Resumo:** Segundo se lê neste estudo, «desde que o trabalho suplementar foi objeto da legislação laboral, a intenção política foi a de desincentivar o seu uso. Fosse no início para salvaguarda de certas camadas populacionais (como as mulheres e crianças), fosse mais tarde para impedir um maior desemprego. Este escopo legal foi, contudo, alterado de diversas formas e em momentos distintos. Foi o caso, em primeiro lugar, quando em 1976 a lei estipulou uma fórmula de cálculo do valor da retribuição horária de trabalho - tida como referência do trabalho suplementar -, que reduziu em 27,3% o preço pago ao trabalhador face ao custo efetivo da hora. Esse significativo embaratecimento apenas não resultou num claro incentivo ao uso do trabalho suplementar porque a lei agravou a remuneração do trabalho suplementar, através de acréscimos percentuais de remuneração horária (majorações). Mas o golpe final foi desferido a partir de agosto de 2012, no quadro das medidas de desvalorização interna adotadas desde 2010, nomeadamente no quadro do Memorando de Entendimento com a troica, quando se cortou para metade as majorações de remuneração em trabalho suplementar e se eliminou o período de descanso compensatório por trabalho suplementar. A partir de então, a 1.ª hora de trabalho suplementar tornou-se mais barata em 2% que o custo horário do trabalho e as horas seguintes passaram a ter um muito ligeiro agravamento de 8%. Por outras palavras, além de reduzir o desincentivo à sua utilização, o novo quadro legal promove efetivamente o recurso a esta modalidade de trabalho. Há precisamente 100 anos, intensas lutas laborais conseguiram a consagração legal da jornada de trabalho de 8 horas. Mas estas alterações, que se enquadram num vasto conjunto de medidas adotadas desde a criação do Código do Trabalho em 2003, conseguem – em nome de uma maior competitividade das empresas, embora com efeitos perversos do tempo de lazer dos trabalhadores e da conciliação da sua vida familiar com a profissional – desarticular os limites impostos por lei quanto à duração da jornada de trabalho e tornar o trabalho suplementar em tempo

normal de produção, a ponto de os trabalhadores inquiridos pelo INE responderem que mais de metade das horas extraordinárias não são pagas.»

FERNANDES, António Monteiro – Notas sobre o regime do trabalho suplementar. In **Tempo de trabalho e tempos de não trabalho : o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional**. Lisboa : AAFDL Editora, 2018. p. 157-171. ISBN 978-972-629-188-6. Cota: 12.06.9 – 69/2018

**Resumo:** O autor aborda a noção legal de trabalho suplementar no ordenamento jurídico português, bem como a obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar e a sua remuneração. Defende que o trabalho suplementar deve ser remunerado por um valor horário superior ao do trabalho normal. Com a aprovação da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, os valores dessa remuneração foram reduzidos para metade. O autor considera que «o favorecimento da proliferação do trabalho suplementar, inimiga do emprego e da conciliação vida/trabalho surgiu inspirado pelo desígnio único e obsessivo do abaixamento dos custos do trabalho, dentro da extraordinária lógica de “desvalorização interna” que instalou a depressão na economia portuguesa». Foca ainda o regime dos descansos compensatórios e as alterações introduzidas pela referida lei, que eliminou, em grande parte, o sistema existente até então.

REBELO, Glória – Das recentes alterações ao Código do Trabalho e da necessidade de um fortalecimento do papel da ACT na promoção das condições de trabalho. In **Trabalho sem fronteiras?: o papel da regulação**. Coimbra : Almedina, 2017. p. 221-240. ISBN 978-972-40-7051-3. Cota: 12.06.9 – 54/2018

**Resumo:** Depois de abordar historicamente a evolução do Direito do Trabalho, a autora centra-se nas alterações sofridas no início do século XXI, que agudizaram o que qualifica de «elevado nível de precariedade laboral», «subjéctiva (resultante do significativo recurso a contratações a termo, trabalho temporário e tempo parcial)» e «objéctiva (considerando a elevada taxa de mortalidade das nossas empresas e fragilidade financeira do nosso tecido empresarial)». Citando José João Abrantes, «não há, não pode haver, produtividade nem competitividade das empresas sem uma adequada organização e gestão das mesmas [...] não podendo, obviamente, menosprezar-se a importância do fator humano, v.g., da motivação dos trabalhadores e do respeito pelos seus direitos, enquanto elemento essencial para o bem-estar e o dinamismo das empresas. Estes, sim, são os fatores verdadeiramente decisivos para a produtividade». Centra-se, na segunda parte do artigo, nas alterações ao Código do

Trabalho entre 2011 e 2014, iniciadas pela Reforma Laboral de 2008/2009 e nas suas propostas de flexibilização da lei do trabalho, designadamente da organização do tempo de trabalho.

ANXO, Dominique ; KARLSSON, Mattias – **Overtime work: a review of literature and initial empirical analysis** [Em linha]. Geneva : International Labour Office, 2019. 58 p. (Conditions of work and employment series; n.º 104). [Consult. 17 nov. 2023]. Disponível em WWW: <URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=129212&img=14645&save=true>>

**Resumo:** Este documento, da responsabilidade Organização Internacional do Trabalho, aborda o tema do trabalho extraordinário, especialmente no contexto europeu. Para além da revisão da literatura, o documento tem uma dimensão empírica em que os autores fazem a análise desta realidade em seis diferentes contextos nacionais, designadamente Dinamarca, Alemanha, Roménia, Espanha, Turquia e Reino Unido. Para cada um destes contextos, é mencionada a forma de remuneração do trabalho extraordinário. Analisam a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, na sua tentativa de harmonização e regulação das práticas de tempo de trabalho nos Estados-Membros. Fazem ainda uma aproximação econométrica ao fenómeno, calculando os fatores propiciadores do trabalho extraordinário e da sua remuneração, bem como os que afetam a sua duração.