

[Projeto de Lei n.º 364/XV/1.ª \(PAN\)](#)

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

Data de admissão: 21 de novembro de 2022

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](#)

I. A INICIATIVA

O projeto de lei *sub judice* visa alterar o Código do Trabalho (CT), bem como a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), com o propósito de reduzir o período normal de trabalho de oito para sete horas por dia, e de quarenta para trinta e cinco horas por semana, e, ainda, elevar a duração mínima do período anual de férias de 22 para 25 dias úteis.

A proponente começa por afirmar que, em Portugal, «as condições laborais têm vindo a degradar-se ao longo dos anos», sublinhando as longas jornadas de trabalho e, em consequência, a dificuldade dos trabalhadores em conciliar a vida pessoal com a vida profissional. Assinala, igualmente, a diferença entre o período normal de trabalho fixado para o setor público (35 horas) e o estabelecido para o setor privado (40 horas), distinção que considera injustificável.

Enfatizando o impacto que as elevadas cargas horárias têm na vida dos trabalhadores, refere alguns estudos nos quais se sustenta que a atribuição de melhores condições de trabalho, em particular as referentes ao horário de trabalho, contribui para uma maior produtividade.

Nestes termos, a proponente considera que o alargamento do período normal de trabalho de 35 horas aos trabalhadores do setor privado constituiu uma medida de justiça social, que promove a igualdade entre os trabalhadores, e defende a necessidade de aumentar a duração mínima do período anual de férias, face à sua importância na «recuperação física e psíquica» do trabalhador e à influência na disponibilidade deste para a vida familiar e em comunidade.

Para concluir, refira-se que, em concreto, a iniciativa legislativa em apreço propõe a alteração da redação dos artigos [203.º](#), [210.º](#), [211.º](#), [224.º](#) e [238.º](#), todos do CT, e, ainda, do artigo [126.º](#) da LGTFP.¹

¹ Ligação para os artigos 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.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A iniciativa em apreciação é apresentada pela Deputada única representante do partido Pessoas Animais Natureza (PAN), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa \(Constituição\)](#)² e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)³ (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea b) do artigo 156.º da Constituição e b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

A iniciativa assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. Encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo assim os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

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

Apesar de ser previsível que a iniciativa em apreço gere custos adicionais, o artigo 4.º determina que «a presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua publicação», mostrando-se assim acautelado o limite à apresentação de iniciativas previsto no n.º 2 do artigo 167.º da Constituição e, igualmente, no n.º 2 do artigo 120.º do Regimento, designado por «lei-travão».

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 15 de novembro de 2022, tendo sido junta [a ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). A 21 de novembro foi admitido e

² Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

³ Hiperligação para o sítio da *Internet* da Assembleia da República.

baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.^a), em conexão com a Comissão de Administração Pública, Ordenamento do Território e Poder Local (13.^a), por despacho do Presidente da Assembleia da República, tendo sido anunciado na sessão plenária no mesmo dia. A discussão da iniciativa encontra-se agendada para a sessão plenária do dia 9 de dezembro, por arrastamento com o [Projeto de Lei n.º 62/XV/1.ª \(PCP\)](#).

▪ Verificação do cumprimento da lei formulário

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como [lei formulário](#)⁴ contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

O título da presente iniciativa legislativa - «Assegura mais tempo de descanso e lazer por via da redução do limite máximo do período normal de trabalho e da consagração do direito a 25 dias úteis de férias nos setores público e privado» - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário. Em caso de aprovação, o título poderá ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final, nomeadamente fazendo referência às leis a alterar.

A iniciativa indica apenas no articulado que procede à alteração do CT, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), e da LTFP, aprovada pela [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#), assim como os respetivos números de ordem de alteração e os diplomas que procederam a alterações anteriores.

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

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

⁴ Hiperligação para o sítio da Internet da Assembleia da República.

Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante”.

Em caso de aprovação, esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do Diário da República, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 4.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá com «o Orçamento do Estado subsequente à sua publicação», mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

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

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

O [artigo 59.º](#) da [Constituição](#)⁵ enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente 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.º 1], consagrando as férias como um direito constitucionalmente reconhecido. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da Constituição).

⁵ Texto consolidado retirado do portal na *Internet* da Assembleia da República. Todas as referências à Constituição são feitas para o referido portal.

O Tribunal Constitucional ([Acórdão n.º 368/97](#)⁶ e [Acórdão n.º 635/99](#)), quando confrontado com alguns direitos, em particular, os consagrados na alínea *d*), do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição, 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.

No quadro legislativo, o horário de trabalho foi objeto de diversas alterações. A partir de 1971, através do [Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro](#)⁷ (Estabelece o regime jurídico da duração do trabalho), os limites máximos dos períodos normais de trabalho foram fixados em 8 horas por dia e 48 horas por semana.

Com o [Acordo Económico e Social de 1990](#)⁸, o Governo e os parceiros sociais estabeleceram como compromisso uma redução do período normal de trabalho com adaptabilidade de horários. No seu seguimento, foi publicada a [Lei n.º 2/91 de 17 de janeiro](#), que fixou uma duração semanal máxima de 44 horas e a possibilidade de a duração normal de trabalho ser definida em termos médios por via de convenção coletiva, o que operou, através do [Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de outubro](#), uma alteração ao artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro, que passou a admitir a adaptabilidade do horário de trabalho, por essa via, com limites diário (acréscimo máximo de duas horas) e semanal (máximo de 50 horas por semana, já incluído o trabalho suplementar, salvo o prestado por motivos de força maior). O citado Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de outubro, estabeleceu, assim, que o período normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas por dia e 44 horas por semana.

Posteriormente, em 1996, a [Lei n.º 21/96, de 23 de julho](#), estabeleceu a redução progressiva dos períodos normais de trabalho superiores a 40 horas por semana, materializando o compromisso assumido no citado Acordo Económico e Social de 1990.

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

⁷ Diploma retirado do sítio na *Internet do Diário da República Eletrónico*. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.

O Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro, foi revogado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#), que aprovou o anterior Código do Trabalho. Em termos históricos, o preâmbulo daquele decreto-lei permite perceber a evolução legislativa no que toca à fixação dos períodos normais de trabalho até àquela data.

⁸ Subscrito no âmbito do Conselho Permanente de Concertação Social pelo Governo, pela União Geral dos Trabalhadores (UGT), pela Confederação do Comércio Português (CCP), pela Confederação da Indústria Portuguesa (CIP), em 19 de outubro de 1990.

Esta lei foi revogada com a entrada em vigor do CT de 2003⁹, aprovado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#), que previu expressamente os limites máximos dos períodos normais de trabalho, determinando que o período normal de trabalho não podia exceder 8 horas por dia nem 40 horas por semana, podendo estes limites ser ultrapassados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nos termos dos artigos 163.º a 169.º.

O atual [CT](#) (texto consolidado), aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)¹⁰, mantém estes limites. Na sua [Secção II](#) do Capítulo II do Título II, o CT regula a duração e organização do tempo de trabalho. O n.º 1 do [artigo 203.º](#)¹¹ fixa os limites máximos do período normal de trabalho em 8 horas por dia e 40 horas por semana.

Não obstante, os limites máximos do período normal de trabalho podem ser ultrapassados. É o que está previsto no n.º 2 deste mesmo artigo, relativamente a trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento. Para além das situações previstas no n.º 2, há ainda vários outros preceitos que permitem que sejam excedidos os limites previstos no n.º 1. É o caso do [artigo 204.º](#), relativo à adaptabilidade do período normal de trabalho por regulamentação coletiva; do [artigo 205.º](#), que regula a adaptabilidade individual deste período por acordo entre o empregador e o trabalhador; do [artigo 206.º](#), que prevê adaptabilidade em relação a um grupo, equipa, secção ou unidade económica; dos [artigos 208.º](#), sobre a instituição de um banco de horas por regulamentação coletiva, e [208.º-B](#), sobre o banco de horas grupal; do [artigo 209.º](#), relativo ao horário de trabalho concentrado; ou do [artigo 219.º](#), quando se trate de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho [cfr. alínea a) do n.º 1 do artigo 219.º] ou de possibilidade

⁹ Revogado pelo atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Não obstante o Código de Trabalho de 2003 mantém uma vigência condicionada, nos termos do [artigo 12.º](#) (norma revogatória) do atual Código de Trabalho.

¹⁰ A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro foi retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterada pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 01 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, e 1/2022, de 3 de janeiro](#).

¹¹ Este preceito correspondia aos artigos 163.º e 168.º do anterior Código do Trabalho.

de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana [cfr. alínea *b*) do n.º 1 do mesmo artigo].

Além de todos estes preceitos, há ainda que referir o n.º 1 do [artigo 210.º](#), que permite que os limites do período normal de trabalho sejam excedidos quando instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o permita, restringindo esta admissibilidade a duas situações expressamente delineadas. É o que sucede em relação a trabalhador de entidade sem fim lucrativo ou estreitamente ligada ao interesse público, desde que a sujeição do período normal de trabalho a esses limites seja in comportável, e em relação a trabalhador cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença. Fora destes casos não é permitido aumentar o período normal de trabalho¹².

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

No que diz respeito ao trabalho noturno, o Código dedica-lhe os artigos [223.º a 225.º](#), sendo que o [artigo 224.º](#) prevê a duração do trabalho de trabalhador noturno. Este artigo define «trabalhador noturno» como aquele que presta, pelo menos, três horas de trabalho noturno¹³ em cada dia ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia ou outra definida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (n.º 1). O período normal de trabalho destes trabalhadores não deve ser superior a 8 horas diárias, em média semanal (n.º 2).

Com este diploma, a duração do período anual de férias prevista no seu [artigo 238.º](#), reproduziu na íntegra o regime da duração do período de férias estabelecido no citado artigo 213.º do CT2003. Ou seja, o n.º 3 do artigo 238.º, na redação primitiva do CT2009, permitia uma majoração dos dias de férias, que podia atingir até três dias de férias, em caso de inexistência ou de número reduzido de faltas justificadas. Com a alteração ao

¹² MARECOS, Diogo Vaz - **Código do Trabalho Comentado**. 3ª ed. Coimbra: Almedina, 2017.

¹³ O [artigo 223.º](#) define «trabalho noturno» como aquele que é prestado num período que tenha a duração mínima de 7 horas e máxima de 11 horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.

mencionado CT2009, através da [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#)¹⁴, esta não só eliminou aquela majoração da lei, como no seu n.º 3 do artigo 7.º obrigou que a eliminação da majoração tivesse carácter imperativo em relação às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou às cláusulas de contrato individual de trabalho que fossem posteriores a 1 de dezembro de 2003. Aquelas disposições ou cláusulas sofreram, por determinação daquele n.º 3 do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, uma redução em montante equivalente, com o limite de três dias, devendo manter-se contudo a duração mínima de 22 dias úteis do período de férias estabelecido no [artigo 238.º](#), bem como os casos especiais de duração do período de férias, conforme prevê o [artigo 239.º](#).

No que se refere aos trabalhadores com vínculo de emprego público, regulado na [LTFP](#)¹⁵, [aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#)¹⁶, o período normal de trabalho é de 7 horas por dia (exceto nos casos de horários flexíveis e de regimes especiais de duração de trabalho) e de 35 horas por semana (sem prejuízo da existência de regimes de duração semanal inferior previstos em diploma especial e de regimes especiais de duração de trabalho), nos termos do [artigo 105.º. Esta duração do período normal de trabalho resulta da alteração operada pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, que](#) procede à terceira alteração à LTFP. A versão anterior desde artigo previa um período normal de trabalho diário de 8 horas e semanal de 40 horas.

Com a entrada em vigor da LTFP, o regime de férias aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público passou a ser o previsto no atual CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro ([artigo 237.º](#) e seguintes) com as especificações constantes dos [artigos 126.º a 132.º](#) da LTFP.

Assim, a partir de 1 de janeiro de 2015, o período anual de férias é de 22 dias úteis, a que acresce um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado. A duração

¹⁴ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 38/2012, de 23 de julho](#).

¹⁵ [Texto consolidado](#).

¹⁶ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 37-A/2014](#), e alterada pelas [Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro](#), pelo [Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro](#), e pelas [Leis n.ºs 82/2019, de 2 de setembro, 79/2019, de 2 de setembro, 2/2020, de 31 de março](#), e [Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho](#).

do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro do sistema de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (n.ºs 2, 4 e 5 do [artigo 126.º](#) da LTFP).

Na verdade, o direito a férias adquire-se com a nomeação ou com a celebração do contrato de trabalho em funções públicas, mas só se vence, em regra, no dia 1 de janeiro do ano seguinte, sem prejuízo de, no ano de admissão, o direito a férias se vencer ao fim de seis meses de trabalho e de, nos contratos de duração inferior a seis meses, o direito se vencer no momento imediatamente anterior ao fim do contrato.

O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural. Este direito é irrenunciável¹⁷ e, como tal, não pode ser substituído por qual compensação económica ou outra, salvo nos casos previstos na lei.

Segundo os dados revelados no sítio na Internet da [OCDE](#)¹⁸, verificou-se que, em 2021, no Reino Unido (41,3 horas), na Grécia (40,9 horas), e em Portugal (40,6 horas), o número médio de horas trabalhadas por semana é mais elevado, do que em Espanha (39,4), na Alemanha (39,5 horas), em Itália (39,6 horas), em França (38,7 horas), e na Holanda (38,0 horas).

Em 2019-2020, com a pandemia da doença COVID-19, decorreram alterações na regulamentação do tempo de trabalho em toda a União Europeia, desde logo com o surgimento de uma maior flexibilidade nos regimes de trabalho de curta duração, bem como a adaptação dos regimes de tempo de trabalho ao teletrabalho. De acordo com o Relatório [Working time 2019-2020](#)¹⁹ da Eurofound, a média de horas de trabalho semanais acordadas por regulamentação coletiva, em 2020, observou-se que Croácia, Grécia e Malta (40 horas), são os países com maior número de horas efetivamente

¹⁷ Sem prejuízo do trabalhador poder renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

¹⁸ https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/hours-worked/average-usual-weekly-hours-worked-averages_data-00306-en?isPartOf=/content/datacollection/lfs-hw-data-en

¹⁹ <https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/report/2021/working-time-in-2019-2020>

trabalhadas, Luxemburgo e Suécia (39, 8 horas), Portugal (39, 4 horas), Irlanda, Eslováquia (39 horas), Chipre, Itália e Holanda (38 horas), Bélgica e a UE27 (37,8 horas), Dinamarca e Reino Unido (37 horas), e França e Alemanha (35, 6 horas) são os países com menor número de horas trabalhadas.

Ainda no âmbito da duração do tempo de trabalho, também se verificou no sítio na *Internet* da [OCDE](#)²⁰, que em Portugal, o número médio de horas anuais de trabalho por trabalhador, em 2021, era de 1649. Noutros países como em França (1 490 horas), na Alemanha (1 349 horas), na Holanda (1 417 horas), e em Espanha (1 641 horas) é menor o número médio de horas anuais de trabalho, enquanto na Grécia, por exemplo, o número é mais elevado (1 872 horas).

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

▪ Âmbito da União Europeia

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

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

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

²⁰ https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/hours-worked/average-usual-weekly-hours-worked-averages_data-00306-en?isPartOf=/content/datacollection/lfs-hw-data-en

Neste sentido, e no que se refere à matéria em apreço, a [Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho](#)²¹ estabeleceu prescrições mínimas de saúde e segurança em matéria de organização do tempo de trabalho para os trabalhadores de todos os Estados-Membros, assim como certos aspetos do trabalho noturno e do trabalho por turnos.

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

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

Em 2017, a Comissão Europeia apresentou um [Relatório sobre a aplicação pelos Estados-Membros da Directiva 2003/88/CE](#) onde refere que o [Tribunal de Justiça da União Europeia](#) deliberou que as normas da Diretiva relativas ao tempo de trabalho máximo, férias anuais remuneradas e períodos mínimos de descanso constituem «princípios do direito social comunitário que revestem especial importância e de que deve beneficiar cada trabalhador.»

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

²¹ Portugal [já tranpôs esta Diretiva](#) para o ordenamento jurídico português.

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

▪ **Âmbito internacional**

Países analisados

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

ALEMANHA

A lei do horário de trabalho ([Arbeitszeitgesetz](#))²² fixa as regras gerais em matéria de horário de trabalho no setor privado, que são depois aplicadas aos casos concretos através de acordos coletivos de trabalho.

Nos termos da mesma, considera-se como tempo de trabalho o decorrido entre o início e o fim da prestação de trabalho, descontando as pausas²³. De acordo com o [§ 3](#), a jornada de trabalho não pode ter mais do que oito horas. Este número só pode subir até às 10 horas diárias quando, num período de seis meses ou de 24 semanas, não se ultrapasse a média das oito horas diárias.

Aquela lei regula também as circunstâncias em que os acordos coletivos de trabalho podem derrogar o limite máximo das oito horas, prolongando a duração da jornada de trabalho (por exemplo, nos casos de trabalhadores em regime de prevenção/plantão, trabalho agrícola, entre outros, conforme determinado no [§ 7](#)), e elenca as situações fora do âmbito de aplicação desta lei ([§ 18](#)), como é o caso dos que desempenhem cargos de direção superior e dos trabalhadores do mar. No caso de trabalhos que impliquem riscos especiais para a saúde, prevê-se a possibilidade de o Governo reduzir a duração da jornada ([§ 8](#)).

²² Diploma consolidado retirado do portal oficial [gesetze-im-internet.de](#). Todas as referências relativas à legislação da Alemanha devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 29/11/2022.

²³ Exceto no caso do trabalho nas minas, em que contam como tempo de trabalho.

Nos termos da mesma lei, considera-se trabalho noturno o que ocupe mais de duas horas do período noturno (que em regra é o que decorre entre as 23 e as seis horas – [§ 2](#)). Consideram-se trabalhadores noturnos os que habitualmente trabalhem em turnos noturnos, bem como os que trabalhem pelo menos 48 dias/ano em período noturno. O trabalho noturno tem o limite diário máximo de oito horas, que podem subir até às 10 horas desde que num período de um mês ou quatro semanas em média não se ultrapassem as oito horas diárias [\[§ 6 \(2\)\]](#).

Os princípios e regras mínimas em matéria de férias dos trabalhadores constam da lei das férias ([Bundesurlaubsgesetz](#)), sendo depois desenvolvidos em sede de acordos coletivos de trabalho. Prevê-se no [§ 3](#) desta lei que todos os trabalhadores têm direito a um mínimo de 24 dias úteis de férias por ano.

Relativamente ao setor público, existem na Alemanha três níveis de administração - federal, estadual e local – e dois tipos de trabalhadores: funcionário público (*Beamter*), que tem vínculo público e cuja prestação de trabalho se rege por atos normativos, e trabalhador do serviço público (*Arbeitnehmer im Öffentlichen Dienst*), que tem contrato de trabalho de direito privado, sujeito às regras gerais laborais e respetivos acordos coletivos de trabalho. No que se refere aos funcionários públicos federais, o respetivo Regulamento das Férias ([Erholungsurlaubverordnung](#)) prevê no seu [§ 5](#) que os mesmos têm direito a 30 dias úteis de férias anuais (para os que trabalham cinco dias por semana; se trabalharem mais ou menos dias por semana os dias de férias a que têm direito são adaptados correspondentemente).

ESPANHA

Em Espanha o [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores²⁴ contém as principais regras em matéria laboral aplicáveis ao setor privado. Conforme dispõe o seu [artículo 34](#), a jornada de trabalho é fixada em convenção coletiva, tendo a semana normal de trabalho a duração máxima de 40 horas, em cômputo anual. O mesmo artigo determina

²⁴ Diploma consolidado retirado do portal oficial *boe.es*. Todas as referências relativas à legislação de Espanha devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 29/11/2022.

que o tempo de trabalho inclui o tempo decorrido entre o início e o fim da prestação de trabalho, não podendo o número máximo de horas de trabalho diário efetivo exceder as nove horas. No entanto, por convenção coletiva ou, na falta desta, por acordo entre a empresa e representantes dos trabalhadores, pode ser estabelecida uma distribuição diferente do trabalho diário, desde que respeitado o intervalo legal entre jornadas (12 horas).

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 (cfr. [artículo 34.7](#)).²⁵

O [artículo 36](#) do mencionado [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#) regula o trabalho noturno, que se considera o realizado entre as 22 e as seis horas. Considera-se trabalhador noturno aquele cuja prestação de trabalho abranja pelo menos três horas daquele período ou que se preveja que realizará pelo menos um terço do seu trabalho anual em período noturno. A jornada dos trabalhadores noturnos não pode exceder as oito horas em média num período de 15 dias.

O direito a férias vem regulado no [artículo 38](#), nos termos do qual o trabalhador tem direito a férias de acordo com o estabelecido em convenção coletiva ou contrato individual de trabalho, por um período nunca inferior a 30 dias («*días naturales*», isto é, corridos), não substituíveis por qualquer compensação económica.

No que se refere à função pública, a *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, cujo texto consolidado foi aprovado pelo [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre](#), prevê no seu [artículo 50](#) que os funcionários públicos têm direito a 22 dias úteis de férias pagas por ano (ou aos dias proporcionais caso não tenham completado um ano de serviço). Prevê ainda que cada Administração Pública pode atribuir dias adicionais de férias em função da antiguidade do trabalhador, com o limite de quatro dias por ano ([Disposición adicional decimocuarta](#)). Assim, por exemplo, na administração central os

²⁵ 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.

trabalhadores têm direito a mais um dia de férias a partir dos 15 anos de serviço, mais dois dias a partir dos 20 anos de serviço, mais três dias a partir dos 25 anos de serviço e mais quatro dias a partir dos 30 anos de serviço, conforme determinado no ponto 9.1 da [Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos](#). Embora não qualificados como dias de férias, esta resolução prevê ainda que cada trabalhador tem direito a seis dias de licença por ano para tratamento de assuntos pessoais (que são acrescidos de mais dois após completarem seis triénios de serviço e de mais um dia por triénio a partir do oitavo, conforme se determina no ponto 9.7).

FRANÇA

Em França, o regime de duração do trabalho no setor privado está previsto no [Code du Travail](#)²⁶. Nos termos do [article L3121-27](#), a duração legal do trabalho é de 35 horas por semana e, de acordo com o [article L3121-18](#), o período normal de trabalho não pode ser superior a 10 horas por dia, salvo situações de urgência ou exceções acordadas em determinadas situações previstas em decreto (mediante derrogação do limite pela inspeção de trabalho ou em caso de urgência) ou constante de convenção coletiva (neste caso apenas até ao limite de 12 horas). Considera-se tempo de trabalho o período durante o qual o funcionário está à disposição do empregador e sujeito às suas diretrizes, sem poder «dedicar-se livremente a ocupações pessoais» ([article L3121-1](#)). Em qualquer caso, no total, incluindo trabalho suplementar, não podem ultrapassar-se as 48 horas numa mesma semana ou 44 horas/semana em média ao longo de 12 semanas consecutivas (este último limite pode, em algumas circunstâncias, ser aumentado para as 46 horas nesse período, designadamente mediante previsão em convenção coletiva – [articles L3121-20, L3121-22, L3121-23, L3121-24, L3121-25](#) – e, muito excecionalmente e com acordo da entidade competente em matéria de inspeção do trabalho, pode chegar às 60 horas – [article L3121-21](#)).

É considerado trabalho noturno o realizado durante um período de pelo menos nove horas consecutivas que inclua o intervalo entre a meia-noite e as cinco horas. O período

²⁶ Diploma consolidado retirado do portal oficial [legifrance.gouv.fr](#). Todas as referências relativas à legislação de França devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 29/11/2022.

de trabalho noturno começa nunca antes das 21 horas e termina nunca depois das sete horas, sem prejuízo das derrogações previstas para setores específicos (como comunicação social e outros – v.d. [article L3122-1 e seguintes](#)). Em regra, não podem ultrapassar-se as oito horas diárias e as 40 horas semanais de trabalho noturno, estas calculadas ao longo de um período de 12 semanas²⁷. É considerado trabalhador noturno o que realiza, pelo menos duas vezes por semana, de acordo com o seu horário de trabalho habitual, pelo menos três horas diárias em período noturno, bem como o que realiza, durante um período de referência, um número mínimo de horas de trabalho noturno fixado em convenção coletiva (na ausência de convenção, a lei fixa 270 horas num período de 12 meses consecutivos).

O [article L3141-3](#) do mesmo Código prevê que o trabalhador tem direito a dois dias e meio de férias pagas por cada mês de trabalho efetivo para o mesmo empregador, com o limite de 30 dias úteis. Para efeitos do cálculo da duração do período de férias, um mês de trabalho efetivo é equivalente a quatro semanas ou 24 dias de trabalho ([article L3141-4](#)). Os trabalhadores com menos de 21 anos de idade têm direito a requerer os 30 dias de férias (independentemente da antiguidade - [article L3164-9](#)) e os trabalhadores com filhos a cargo têm direito a dois dias extra por cada filho até aos 15 anos ou sem limite de idade caso tenha deficiência (com o referido limite de 30 dias anuais - [article L3141-8](#)). Por acordo ou convenção coletiva de trabalho, a duração do período anual de férias pode ser aumentada em razão da idade ou da antiguidade do trabalhador ([article L3141-10](#)).

No setor público, os dias de férias anuais remuneradas correspondem ao número de dias de trabalho por semana multiplicado por cinco. Assim, quem trabalhe a tempo inteiro (isto é, cinco dias por semana) tem direito a 25 dias úteis de férias por ano. Quem goze férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro tem direito a dias suplementares²⁸. Estas regras são semelhantes para as três Administrações Públicas francesas (do Estado, territorial e hospitalar), embora constem de instrumentos

²⁷ Limites que em casos excecionais podem ser ultrapassados por negociação coletiva, até às 12 horas/ dia e 44 horas, e em certos casos só com acordo da entidade competente em matéria de inspeção do trabalho

²⁸ Um ou dois dias de férias suplementares, consoante goze cinco a sete ou oito ou mais dias de férias fora daquele período, respetivamente, no caso da Administração do Estado e territorial, e um ou dois dias suplementares de férias consoante goze três a cinco ou seis ou mais dias fora do referido período, no caso da administração hospitalar.

jurídicos diferentes – respetivamente o [Décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat](#), o [Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux](#) e o [Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002 r relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière](#).²⁹

ITÁLIA

O [Decreto Legislativo 8 Aprile 2003, n. 66](#)³⁰, aplicável à generalidade dos trabalhadores, do setor público e do setor privado (com algumas exceções, como os trabalhadores do mar), fixa, no seu *articolo 3*, o horário normal de trabalho em 40 horas semanais, sem prejuízo de poder ser fixada duração menor por convenção coletiva. Considera-se tempo de trabalho todo o período em que o trabalhador esteja no local de trabalho, à disposição do empregador e no exercício da sua atividade ou das suas funções [*articolo 1*, n.º 2, alínea *a*)]. Nos termos do *articolo 4*, a duração máxima do horário de trabalho semanal é fixada em sede de contratação coletiva, sendo que a duração média do horário de trabalho não pode ultrapassar as 48 horas semanais por cada período de sete dias, incluindo o trabalho extraordinário, calculada com referência a um período máximo de quatro meses.

O mesmo diploma define [*articolo 1*, n.º 2, alíneas *d*) e *e*)] período noturno como o período de pelo menos sete horas consecutivas que inclua o intervalo entre meia-noite e as cinco horas; trabalhador noturno é aquele que trabalhe pelo menos três horas do seu tempo de trabalho diário naquele período ou execute durante o período noturno pelo menos parte do seu tempo de trabalho de acordo com as regras definidas por convenção coletiva. Na falta desta, é considerado trabalhador noturno aquele que faz trabalho noturno por no mínimo 80 dias úteis/ano (limite que é proporcionalmente ajustado no caso de trabalho a tempo parcial).

²⁹ No portal da Administração francesa disponibilizam-se mais detalhes sobre a [duração do trabalho e o trabalho noturno no setor privado, bem como](#) sobre o regime de férias nos setores privado e público.

³⁰ Diploma consolidado retirado do portal oficial *normattiva.it*. Todas as referências relativas à legislação de Itália devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 29/11/2022.

O *artigo* 10 determina que os trabalhadores têm direito a um período de férias anual mínimo de quatro semanas, que não podem ser substituídas por remuneração, exceto em caso de cessação da relação laboral. Dasquelas quatro semanas, pelo menos duas devem, em regra, ser gozadas de forma consecutiva.

REINO UNIDO

A Lei sobre o Horário de Trabalho ([Working Time Regulations 1998](#)³¹), aplicável a Inglaterra, País de Gales e Escócia, determina, na sua [section 4](#), que em regra um trabalhador pode trabalhar no máximo 48 horas por cada sete dias, em média, incluindo trabalho extraordinário, 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).

São trabalhadores noturnos aqueles que trabalham regularmente por pelo menos 3 horas durante o período noturno. Este período está fixado entre as 23 e as 6 horas, podendo, contudo, ser acordado por escrito entre trabalhador e empregador um período noturno diferente; se tal acontecer, o período noturno deve durar 7 horas e incluir o intervalo entre a meia-noite e as 5 horas. O trabalho noturno também pode ser fixado por convenção coletiva.

O direito a férias está previsto no mesmo diploma, com as alterações pela [Working Time Regulations de 2007](#), concedendo a todos os trabalhadores que trabalhem 5 dias por semana o direito a gozarem um mínimo de 5,6 semanas de férias pagas por cada ano de trabalho. O limite legal máximo de dias de férias por ano é de 28 dias (que corresponde às referidas 5,6 semanas), de acordo com o disposto no n.º 3 da [section 13A](#), o qual pode, no entanto, ser derogado contratualmente, uma vez que o contrato

³¹ Diploma consolidado retirado do portal oficial [legislation.gov.uk](#). Todas as referências relativas à legislação do Reino Unido devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 29/11/2022.

de trabalho pode atribuir mais dias de férias ao trabalhador. As férias não podem ser substituídas por remuneração, exceto em caso de cessação da relação contratual. De acordo com o disposto na [section 15](#), o empregador pode requerer que o trabalhador tire férias em alturas determinadas.

A [Constitutional Reform and Governance Act 2010](#) estabelece a base da regulação do *civil service* (que é constituído pelos funcionários dos ministérios e agências do governo do Reino Unido; não inclui todos os trabalhadores do setor público, como, por exemplo, os da administração local). Esta lei atribui ao *Minister for the Civil Service* (cargo que é tradicionalmente exercido pelo Primeiro-Ministro³²) a competência para gerir e regular o *Civil Service*, o que é feito, na matéria em causa na iniciativa objeto da presente nota técnica, através do [Civil Service Management Code](#). Nos termos deste documento, os funcionários têm direito a um período de 25 dias de férias anuais pagas a partir do primeiro ano de exercício de funções, a que acresce um dia por ano até perfazer 30 dias. No portal do Governo britânico é disponibilizada informação detalhada nesta matéria, designadamente nas páginas [Maximum weekly working hours](#), [Night working hours](#) e [Contracts of employment and working hours](#).

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A [OIT](#), de que Portugal foi membro fundador, foi 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 desta organização, sendo objeto da primeira convenção celebrada no seu âmbito – a [Convenção n.º 1](#), sobre duração do trabalho na indústria, pela aplicação do princípio do dia de trabalho das oito horas de trabalho diárias e 48 semanais.

No sítio da OIT na *Internet*, em [Convenções e Recomendações](#) podem consultar-se todas as convenções em matéria de tempo de trabalho (ponto 11).

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO

³² Como explicado no portal do Governo britânico em <https://www.gov.uk/government/ministers/minister-for-the-civil-service>.

A [Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico](#) (OCDE) disponibiliza no seu sítio na *Internet* dados e estudos sobre a matéria do horário de trabalho, designadamente sobre a [média de horas semanais de trabalho](#) no conjunto de países que integram esta organização (atualizados a 2021). Noutra página do mesmo sítio podem [comparar-se os dados](#) entre os países que se pretenda seleccionar (tendo por referência horas de trabalho efetivo realizadas em cada país, não as durações legalmente fixadas).

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ Iniciativas pendentes

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que, na atual Legislatura, com objeto idêntico à presente iniciativa legislativa, se encontram pendentes os seguintes projetos de lei:

- [Projeto de Lei n.º 374/XV/1.ª \(L\)](#) — Estabelece 25 dias úteis como período mínimo de férias;

- [Projeto de Lei n.º 170/XV/1.ª \(L\)](#) — Estabelece as 7 horas por dia e as 35 horas por semana como o máximo do período normal de trabalho em Portugal (23.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, do Código do Trabalho);

- [Projeto de Lei n.º 166/XV/1.ª \(BE\)](#) — Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado (vigésima segunda alteração ao à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro);

- [Projeto de Lei n.º 164/XV/1.ª \(BE\)](#) — Consagra as 35 horas como período normal de trabalho no setor privado (22.ª alteração ao Código do Trabalho);

- [Projeto de Lei n.º 62/XV/1.ª \(PCP\)](#) — Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores (19.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho);

e ainda o

- [Projeto de Resolução n.º 292/XV/1.ª \(L\)](#) — Recomenda a progressiva diminuição do horário de trabalho, com a instituição das 35 horas por semana, e o progressivo aumento do período de férias, com a instituição imediata dos 25 dias de férias.

▪ Antecedentes parlamentares

Projeto de Lei n.º 364/XV/1.ª (PAN)

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

Com escopo semelhante ao da iniciativa legislativa em apreço, na Legislatura anterior, foram apresentados os seguintes projetos de lei:

- [Projeto de Lei n.º 5/XIV/1.ª \(PCP\)](#) — Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho) - *iniciativa rejeitada em 30-06-2022*;
- [Projeto de Lei n.º 43/XIV/1.ª \(PCP\)](#) — Consagra o direito a 25 dias de férias anuais (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho) - *iniciativa rejeitada em 30-06-2022*;
- [Projeto de Lei n.º 47/XIV/1.ª \(BE\)](#) — Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado (Décima sexta alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro) - *iniciativa rejeitada em 30-06-2022*;
- [Projeto de Lei n.º 76/XIV/1.ª \(BE\)](#) — Consagra as 35 horas como período normal de trabalho no setor privado (16.ª alteração ao Código do Trabalho), *iniciativa rejeitada em 30-06-2022*;
- [Projeto de Lei n.º 79/XIV/1.ª \(PEV\)](#) — Consagra o direito a 25 dias de férias anuais (16.ª alteração ao Código de Trabalho) - *iniciativa rejeitada em 30-06-2022*;
- [Projeto de Lei n.º 536/XIV/2.ª \(PAN\)](#) — Assegura mais tempo de lazer por via da redução do limite máximo do período normal de trabalho e da consagração do direito a 25 dias úteis de férias nos setores público e privado, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à décima terceira alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - *iniciativa rejeitada em 30-06-2022*;
- [Projeto de Lei n.º 939/XIV/3.ª \(PCP\)](#) — Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores (17.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho) - *iniciativa caducada a 28-03-2022*;
- [Projeto de Lei n.º 957/XIV/3.ª \(BE\)](#) — Consagra as 35 horas como período normal de trabalho no setor privado (21.ª alteração ao Código do Trabalho) - *iniciativa caducada a 28-03-2022*;
- [Projeto de Lei n.º 959/XIV/3.ª \(BE\)](#) — Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado (vigésima primeira alteração ao à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro) - *iniciativa caducada a 28-03-2022*;
- [Projeto de Lei n.º 971/XIV/3.ª \(NiCR\)](#) — Altera o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias - *iniciativa caducada a 28-03-2022*;

Projeto de Lei n.º 364/XV/1.ª (PAN)

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

- [Projeto de Lei n.º 972/XIV/3.ª \(NiCR\)](#) — Altera o Código do Trabalho, estabelecendo as 35 horas semanais como limite máximo do período normal de trabalho - *iniciativa caducada a 28-03-2022*.

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

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Foi promovida a apreciação pública da iniciativa legislativa vertente, através da sua publicação na [Separata n.º 34/XV, DAR, de 26 de novembro de 2022](#), nos termos dos artigos 472.º e 473.º do CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do Regimento, pelo período de 30 dias, de 26 de novembro a 26 de dezembro de 2022.

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

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE — **Guide to developing balanced working time arrangements** [Em linha]. Geneva : ILO, 2019. [Consult. 25 nov. 2022]. Disponível em WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=131899&img=17146&save=true> > ISBN 978-92-2-133240-4.

Resumo: Este guia para o desenvolvimento de tempos de trabalho equilibrados (horários de trabalho) destina-se a empregadores, trabalhadores e governos, tendo sido elaborado para ajudar as organizações, tanto privadas como públicas, a tomar decisões informadas sobre como estruturar os tempos e horários de trabalho de uma maneira “equilibrada” para o benefício mútuo de trabalhadores e empresas, tendo em vista a

Projeto de Lei n.º 364/XV/1.ª (PAN)

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

saúde e segurança daqueles, o equilíbrio entre vida profissional e familiar e a igualdade de género.

MAYE, Adewale - **No-vacation nation, revised** [Em linha]. Washington : Center for Economic and Policy Research, 2019. [Consult. 23 nov. 2022]. Disponível em WWW:<URL:

<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=120026&img=24509&save=true>>

Resumo: A Diretiva da UE sobre tempo de trabalho garante aos trabalhadores europeus pelo menos 20 dias de férias pagas por ano, sendo que alguns países contam com 25 a 30 dias de férias. Austrália e Nova Zelândia exigem que os empregadores concedam aos trabalhadores um mínimo de 20 dias de férias pagas por ano, enquanto o Canadá e o Japão exigem que os seus empregadores disponibilizem pelo menos 10 dias de férias. Os Estados Unidos continuam a ser a única economia avançada que não garante férias pagas aos seus trabalhadores.

A crescente disparidade entre os Estados Unidos e o resto do mundo é ainda mais pronunciada quando se têm em consideração os feriados pagos, legalmente obrigatórios. A maioria dos países desenvolvidos oferece pelo menos seis feriados pagos por ano. Sem uma política federal de férias pagas, o trabalhador médio do setor privado usufrui de apenas 10 dias de férias remuneradas e de seis feriados por ano, que é muito menos do que em quase todas as economias avançadas, exceto o Japão.

MESSENGER, Jon C. – **Working time and the future of work** [Em linha]. Geneva : ILO, 2018. [Consult. 25 nov. 2022]. Disponível em WWW: <URL:

<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=139446&img=28131&save=true>>

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

Relativamente à organização do tempo de trabalho, tem havido uma diversificação, nas últimas décadas, com a diluição da semana de trabalho normal e com horas de trabalho fixas, acentuando-se a tendência para várias formas de organização "flexível" do tempo de trabalho (por exemplo, novas formas de trabalho por turnos, médias de horas, horário

flexível, trabalho em permanência) juntamente com exigências de disponibilidade prolongada e mesmo 24/7. A outra questão-chave emergente relativamente à organização do tempo de trabalho diz respeito ao impacto das novas tecnologias de informação e comunicação, que permitem uma conectividade constante.

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

OCDE – **OECD Employment Outlook 2021** [Em linha] : **navigating the covid-19 crisis and recovery**. Paris : OECD, 2021. [Consult. 24 nov. 2022]. Disponível na intranet da AR:<URL:

<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=73690&img=23744&save=true>>

Resumo: No âmbito da matéria da presente iniciativa legislativa, destacamos o capítulo 5 da referenciada obra “Working time and its regulation in OECD countries: how much do we work and how?” (p. 274-371), no qual se procede a uma revisão detalhada da regulamentação que rege os horários de trabalho, férias pagas e teletrabalho nos países da OCDE. Discute-se o papel da negociação coletiva em matéria de horários e organização do tempo de trabalho. Fornece, ainda, uma atualização sobre padrões de tempo de trabalho e tendências no seu uso nos países da OCDE e grupos sociodemográficos. Nele se demonstra como as diferenças entre os trabalhadores, no que se refere ao tempo de trabalho, mudaram ao longo do tempo e geraram desigualdades no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

OCDE – **OECD Family Database** [Em linha]. [Paris] : OECD, 2020 - , atual. jan. 2020. [Consult. 24 nov. 2022]. Disponível em: WWW: <URL: https://www.oecd.org/els/soc/PF2_3_Additional_leave_entitlements_of_working_parents.pdf>

Resumo: Relativamente a esta matéria, consulte-se o documento retirado da base de dados da OCDE ([OECD Family Database](#)), que apresenta dados de 2020, relativamente à duração do período de férias anuais, nos países da União Europeia e da OCDE, sendo que o mínimo legal varia de país para país. Na maioria dos países, os trabalhadores têm direito a pelo menos 20 dias úteis por ano. Se incluirmos feriados, verificamos que os trabalhadores de muitos países da OCDE, especialmente os de países europeus, têm direito a pelo menos 30 a 35 dias de férias anuais. Os EUA são o único país da OCDE que não oferece o direito a um número mínimo de dias de férias anuais, pelo menos a nível federal.

UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho – **Working time in 2019-2020**. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2021. [Consult. 28 nov. 2022]. Disponível em WWW:<[URL: https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=139440&img=28129&save=true](https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=139440&img=28129&save=true)>. ISBN 978-92-897-2205-6.

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