



COMISSÃO DE SEGURANÇA SOCIAL E TRABALHO

A SUA EXCELÊNCIA
A SENHORA PRESIDENTE
DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

N.º único 426653

N/Referência 58 /10.ª CSST/2012

Data: 28-03-2012

ASSUNTO: Parecer sobre o Projeto de Lei n.º 172/XII/1.ª (PCP)

Para os devidos efeitos, junto se envia o parecer e a nota técnica relativos ao **Projeto de Lei n.º 172/XII/1.ª (PCP)** – "*Elimina os mecanismos de aumento do horário de trabalho*", tendo as respetivas partes I e III sido aprovadas por unanimidade, na reunião de 28 de março de 2012 da Comissão de Segurança Social e Trabalho.

Com os melhores cumprimentos,

O PRESIDENTE DA COMISSÃO,

José Manuel Canavarro



Comissão de Segurança Social e Trabalho

PARECER
Projeto de Lei n.º 172/XII (1.ª) (PCP)

Autora: Clara Marques
Mendes (PSD)

Elimina os mecanismos de aumento do horário de trabalho



Comissão de Segurança Social e Trabalho

ÍNDICE

PARTE I - CONSIDERANDOS

1. Nota introdutória
2. Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa
3. Enquadramento legal e antecedentes

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV – ANEXOS

PARTE I - CONSIDERANDOS

1. Nota introdutória

O Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português [PCP] tomou a iniciativa de apresentar à Assembleia da República o Projeto de Lei n.º 172/XII, que visa *“eliminar os mecanismos de aumento do horário de trabalho, propondo para o efeito a alteração dos artigos 106.º, 212.º, 217.º e 219.º e a revogação dos artigos 204.º a 209.º e as alíneas c) e d) do n.º 2 do artigo 214.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.”*

O projecto de lei em apreço foi admitido em 15 de fevereiro de 2012 e nessa mesma data baixou à Comissão de Segurança Social e Trabalho [CSST] para efeitos de apreciação e emissão do competente Parecer, nos termos regimentais aplicáveis [cf. artigo 129.º do RAR], tendo sido indicada como relatora a signatária – Clara Marques Mendes (PSD).

Subscrito por quatro Deputados do PCP nos termos da alínea b) do artigo 156.º e do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição, e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 118.º do Regimento, toma a forma de projeto de lei, nos termos do n.º 1 do artigo 119.º do Regimento, mostra-se redigido sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, e é precedido de uma breve exposição de motivos, cumprindo assim os requisitos formais dos projetos de lei previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

Não infringe a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa, respeitando assim, também, os limites que condicionam a admissão das iniciativas previstos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento.

Comissão de Segurança Social e Trabalho

Este projeto de lei foi anunciado na sessão plenária de 16/02/2012 e encontrou-se em apreciação pública até 21/03/2012.

Saliente-se que a **Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 42/2007, de 24 de agosto**, adiante designada como **lei formulário**, prevê um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação das iniciativas legislativas e que importa ter presentes no decurso da especialidade em Comissão e, em especial, no momento da redacção final.

O projeto de lei em causa tem um título que traduz o seu objeto, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da referida lei formulário, e pretende alterar a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da referida 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”*.

Ora, através da base Digesto (Presidência do Conselho de Ministros) verificou-se que este diploma sofreu até à data as seguintes vicissitudes:

1. Foi retificado pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18.03.2009;
2. Foi alterado, com efeitos a partir de 17.02.2009, a alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho, pela Lei n.º 105/2009, de 14.09.2009;
3. Foi declarada a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma constante do n.º 1 do artigo 356.º do Código do Trabalho, pelo Acórdão n.º 338/2010, de 08.11.2010;

Comissão de Segurança Social e Trabalho

4. Foram alterados os artigos 106.º, 127.º, 164.º, 177.º, 180.º, 190.º, 192.º, 194.º, 344.º, 345.º, 346.º, 347.º, 360.º, 372.º, 379.º, 383.º, 384.º e 385.º do Código do Trabalho e aditado ao mesmo, o artigo 366.º-A, pela Lei n.º 53/2011, de 14.10.2011.

Com efeito, em caso de aprovação da presente iniciativa, constituirá a mesma a terceira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o que deve constar do título, nos seguintes termos, como se propõe:

“Elimina os mecanismos de aumento do horário de trabalho, procedendo à terceira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho”.

No demais, o presente projeto de lei respeita o disposto na denominada lei formulário [Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, na sua atual redação, sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas].

2. Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa

Segundo a exposição de motivos do projeto de lei em apreço, *“A Constituição da República Portuguesa prevê, na alínea d) do n.º 1 do artigo 59.º o direito «ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas”*

Por estes motivos, o PCP propõe a *“eliminação das normas que permitem a desregulamentação do horário de trabalho, nomeadamente através da eliminação do banco de horas, dos mecanismos de adaptabilidade individual e grupal e horário concentrado, determinando ainda que não pode ser unilateralmente alterado o horário de trabalho individualmente acordado.”*

Comissão de Segurança Social e Trabalho

Uma vez que está em causa matéria laboral a 10.^a Comissão promoveu, nos termos do n.º 1 do artigo 134.º do Regimento, a apreciação pública, que decorreu pelo período de 30 dias, de 21 de fevereiro a 21 de março de 2012.

Da iniciativa em causa, e com as alterações propostas, pretende o PCP que sejam alterados os artigos 106.º, 212.º, 217.º e 219.º bem como que sejam revogados os artigos 204.º a 209.º e as alíneas c) e d) do n.º 2 do artigo 214.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, para que, com estas alterações e ainda com a revogação dos artigos suprarreferidos, sejam eliminadas as *“normas que permitem a desregulamentação do horário de trabalho, nomeadamente através da eliminação do banco de horas, dos mecanismos de adaptabilidade individual e grupal e horário concentrado, determinando ainda que não pode ser unilateralmente alterado o horário de trabalho individualmente acordado.”*

3. Enquadramento legal e antecedentes

O artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores.

Em 2003, pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que teve origem na Proposta de Lei n.º 29/IX (1.^a) foi aprovado o Código do Trabalho (CT2003) que procedeu à unificação e sistematização de um conjunto de diplomas avulsos que continham a regulação da relação laboral e procedeu à transposição, parcial ou total, de várias directivas comunitárias.

Posteriormente, foi levada a efeito a revisão do referido Código do Trabalho, através da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e alterada pelas Leis n.ºs 105/2009,

Comissão de Segurança Social e Trabalho

de 14 de setembro (Regulamenta e altera o Código do Trabalho) e 53/2011, de 14 de outubro (Procede à segunda alteração ao Código do Trabalho estabelecendo um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho).

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

A autora do parecer reserva a sua posição para a discussão da iniciativa legislativa em sessão plenária.

PARTE III – CONCLUSÕES

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

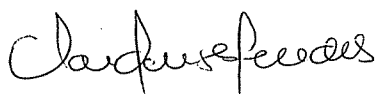
1. O Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português [PCP] tomou a iniciativa de apresentar à Assembleia da República o Projeto de Lei n.º 172/XII, que visa *“eliminar os mecanismos de aumento do horário de trabalho, propondo para o efeito a alteração dos artigos 106.º, 212.º, 217.º e 219.º e a revogação dos artigos 204.º a 209.º e as alíneas c) e d) do n.º 2 do artigo 214.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.”*
2. A presente iniciativa visa eliminar os mecanismos que permitem o aumento do horário de trabalho, sendo pois uma alteração ao Código do Trabalho, pelo que, e de acordo com o n.º 1 do artigo 6.º da Lei n.º 74/98,

Comissão de Segurança Social e Trabalho

- de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 42/2007, de 24 de agosto – 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”*.
3. Ora, através da base Digesto (Presidência do Conselho de Ministros) verificou-se que este diploma sofreu até à data várias vicissitudes, pelo que, em caso de aprovação da presente iniciativa, constituirá a mesma a terceira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o que deve constar do título, propondo-se por isso a seguinte redação: *“Elimina os mecanismos de aumento do horário de trabalho, procedendo à terceira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho”*.
4. O presente Projeto de Lei cumpre todos os requisitos constitucionais, legais e regimentais necessários à sua tramitação;
5. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deverá ser remetido a Sua Excelência a Presidente da Assembleia da República.

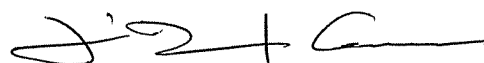
Palácio de S. Bento, 28 de Março de 2012.

A Deputada Autora do Parecer



(Clara Marques Mendes)

O Presidente da Comissão



(José Manuel Canavarro)



Comissão de Segurança Social e Trabalho

PARTE IV – ANEXOS

Projeto de Lei n.º 172/XII/1.ª (PCP) - Elimina os mecanismos de aumento do horário de trabalho

Data de admissão: 15 de fevereiro de 2012

Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.ª)

Índice

- I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa
- II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
- III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes
- IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria
- V. Consultas e contributos
- VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Elaborada por: Susana Fazenda e Maria João Costa (DAC), Ana Paula Bernardo (DAPLEN), Filomena Romano de Castro, Dalila Maulide e Fernando Bento Ribeiro (DILP).

Data: 23 de março de 2012

I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa

Com o projeto de lei em apreço¹, que baixou à Comissão de Segurança Social e Trabalho em 15 de fevereiro, e para o qual foi indicada autora do parecer a Senhora Deputada Clara Marques Mendes (PSD) em 29 de fevereiro, pretende o PCP eliminar os mecanismos de aumento do horário de trabalho, propondo para o efeito a alteração dos artigos 106.º, 212.º, 217.º e 219.º e a revogação dos artigos 204.º a 209.º e as alíneas c) e d) do n.º 2 do artigo 214.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Segundo a exposição de motivos do projeto de lei apreço, *“A Constituição da República Portuguesa prevê, na alínea d), do n.º 1 do artigo 59.º o direito «ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas». Está em causa, pois, a vida familiar, a vida política, a vida social e o descanso dos trabalhadores. E cabe ao Estado garantir que, também em matéria de fixação da jornada de trabalho, não haja lugar ao retrocesso social. Por estes motivos, o PCP propõe a eliminação das normas que permitem a desregulamentação do horário de trabalho, nomeadamente através da eliminação do banco de horas, dos mecanismos de adaptabilidade individual e grupal e horário concentrado, determinando ainda que não pode ser unilateralmente alterado o horário de trabalho individualmente acordado.”*

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

• Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais:

Esta iniciativa legislativa é apresentada por quatro Deputados do grupo parlamentar do Partido Comunista Português, nos termos da alínea b) do artigo 156.º e do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição, e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 118.º do Regimento. Toma a forma de projeto de lei, nos termos do n.º 1 do artigo 119.º do Regimento, mostra-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 assim os requisitos formais dos projetos de lei previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento. Não infringe a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir

¹ A respetiva discussão, na generalidade, em Plenário, foi agendada para o dia 28 de março, em conjunto com a Proposta de Lei n.º 46/XII (GOV) Procede à terceira revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

na ordem legislativa, respeitando assim, também, os limites que condicionam a admissão das iniciativas previstos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento.

Este projeto de lei deu entrada em 14/02/2012, foi admitido em 15/02/2012 e baixou na generalidade à Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.ª). Foi anunciado na sessão plenária de 16/02/2012 e encontra-se em apreciação pública até 21/03/2012.

• Verificação do cumprimento da lei formulário

A Lei n.º 74/98, de 11 de Novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 42/2007, de 24 de agosto, adiante designada como lei formulário, prevê um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação das iniciativas legislativas e que importa ter presentes no decurso da especialidade em Comissão e, em especial, no momento da redacção final.

O projeto de lei em causa tem um título que traduz o seu objeto, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da referida lei formulário.

Pretende alterar a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho. Ora, nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da referida 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*". Através da base Digesto (Presidência do Conselho de Ministros) verificou-se que este diploma sofreu até à data as seguintes vicissitudes:

1. Foi retificado pela Declaração de-Retificação n.º 21/2009, de 18.03.2009;
2. Foi alterado, com efeitos a partir de 17.02.2009, a alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho, pela Lei n.º 105/2009, de 14.09.2009;
3. Foi declarada a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma constante do n.º 1 do artigo 356.º do Código do Trabalho, pelo Acórdão n.º 338/2010, de 08.11.2010;
4. Foram alterados os artigos 106.º, 127.º, 164.º, 177.º, 180.º, 190.º, 192.º, 194.º, 344.º, 345.º, 346.º, 347.º, 360.º, 372.º, 379.º, 383.º, 384.º e 385.º do Código do Trabalho e aditado ao mesmo, o artigo 366.º-A, pela Lei n.º 53/2011, de 14.10.2011.

Assim, em caso de aprovação da presente iniciativa, constituirá a mesma a terceira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o que deve constar do título, conforme se propõe:

“Elimina os mecanismos de aumento do horário de trabalho, procedendo à terceira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho”.

Em conformidade com o previsto nas alínea a) e b) do n.º 3 do artigo 6.º, da lei formulário, deve ainda proceder-se à republicação integral dos diplomas que revistam forma de lei sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor - salvo se se tratar de Códigos – ou, se somem alterações que abranjam mais de 20 % do articulado do ato legislativo em vigor, atenta a sua versão originária ou a última versão republicada. Termos em que, no caso presente, a republicação parece desnecessária.

A entrada em vigor da iniciativa, em caso de aprovação, “no dia seguinte à sua publicação”, está em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, que prevê que os atos legislativos “entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação”.

Na presente fase do processo legislativo as iniciativas em apreço não nos parecem suscitar quaisquer outras questões em face da lei formulário.

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

• Enquadramento legal nacional e antecedentes

O artigo 59.º da Constituição 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). Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias (artigo 17.º da Constituição). O Tribunal Constitucional (Acórdão n.º 368/97 e Acórdão n.º 635/99), quando confrontado com alguns direitos, em particular consagrados no 59.º, n.º 1, alínea d), considera que se trata de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são diretamente aplicáveis e vinculativos quer para entidades públicas quer para entidades privadas.

Em 2003, pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que teve origem na Proposta de Lei n.º 29/IX (1.ª) foi aprovado o Código do Trabalho (CT2003) que procedeu à unificação e sistematização de um conjunto de diplomas avulsos que continham a regulação da relação laboral e procedeu à transposição, parcial ou total, de várias diretivas comunitárias.

Posteriormente, foi levada a efeito a revisão do referido Código do Trabalho, através da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro², retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro³ (Regulamenta e altera o Código do Trabalho) e 53/2011, de 14 de outubro⁴ (Procede à segunda alteração ao Código do Trabalho estabelecendo um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho).

Recentemente, o XIX Governo Constitucional apresentou à Mesa da Assembleia da República a Proposta de Lei n.º 46/XII (1.ª) que procede à alteração do Código do Trabalho - CT2009, 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 alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro e 53/2011, de 14 de outubro que propõe alterações a um conjunto de medidas em diversas áreas com destaque às matérias relativas à flexibilidade do tempo de trabalho, à retribuição do trabalho suplementar, às férias, feriados e faltas e à redução ou suspensão da laboração por motivos de crise empresarial.

O dever de informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato de trabalho advém da Diretiva n.º 91/533/CE, do Conselho de 14 de outubro de 1991, que foi transposta pelo Decreto-Lei n.º 5/94, de 11 de janeiro⁵. Contudo, tanto na diretiva como no decreto-lei, atende-se a uma visão unilateral do dever de informar: a obrigação de informação a cargo do empregador. De modo diverso (tanto na versão de 2003 como na de 2009), o artigo 106.º impõe o dever de o empregador informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho (n.º 1), e o correspondente dever de o trabalhador informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral (n.º 2).

Nos termos do artigo 212.º do CT2009 compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável. Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve, nomeadamente facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, bem como facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar e de formação técnica ou profissional. O empregador deve ter também em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador.

O Professor Pedro Romano Martinez⁶ refere que *o período de funcionamento não constitui limite absoluto à organização dos horários de trabalho. Embora a atividade predominante do estabelecimento tenha de ser desempenhada durante o respetivo período de funcionamento, já as tarefas acessórias ou conexas com a atividade principal podem ser executadas fora dele, como acontece com os atos de preparação ou de conclusão daquela atividade (por exemplo, encerramento e contagem da “caixa”, após o termo do período de abertura).*

² Teve origem na Proposta de Lei n.º 216/IX (3.ª)

³ Teve origem na Proposta de Lei n.º 285/IX (4.ª)

⁴ Teve origem na Proposta de Lei n.º 285/IX (4.ª)

⁵ Revogado com a entrada em vigor do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

⁶ In: MARTINEZ, Pedro Romano e outros – Código do Trabalho Anotado – 8.ª edição, Almedina, Coimbra, 2009, pag.536.

Ainda quanto ao período de funcionamento, este é regulado no artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro.

Na alteração do horário de trabalho é aplicável o disposto no artigo 217.º do CT2009. De acordo com o Professor Luís Miguel Monteiro⁷, *a modificação do horário de trabalho continua a impor ao empregador o dever de consulta dos trabalhadores abrangidos, autónomo do que tem por credor as estruturas representativas dos trabalhadores, as quais são concretizadas seguindo o critério de preferência presente no n.º 3 do artigo 212.º. Determinadas modificações do período no qual o trabalhador realiza a prestação devida implicam alteração da natureza do horário praticado, passando, por exemplo, a ser por turnos o que antes era fixo ou noturno o que era diurno. O referido Autor acrescenta que, (...) sempre que a fixação de horário tenha sido contratualizada entre empregador e trabalhador, a sua alteração carece de acordo de ambos.*

O mesmo sucede quando o empregador e trabalhador acordem em submeter a alteração do horário de trabalho a consentimento do trabalhador, quando este tenha sido expressamente contratado para determinado tipo de horário ou se demonstre que foi só devido a certo horário que celebrou o contrato de trabalho, bem como nos casos em que o horário de trabalho seja fixado por regulamentação coletiva, caso em que a sua modificação segue os termos próprios da revisão daquela.

Ainda com respeito ao mesmo artigo, o referido Professor salienta que *o disposto no n.º 4 respeita apenas à faculdade de alteração de horário. Não prejudica, por isso, a aplicação das regras de consulta e de publicidade expostas nos números anteriores, sendo certo que quando se trate de horário contratualizado, a obtenção de acordo do trabalhador consome o correspondente dever de consulta imposto pelo n.º 2.*

O CT2009 admite que empregador e trabalhador optem por diversas modalidades de isenção de horário de trabalho previsto no artigo 219.º. As diversas modalidades de isenção de horário não podem prejudicar o período de descanso diário estabelecido no n.º 1 do artigo 214.º⁸, o que significa, na prática, que mesmo o trabalhador isento de horário não pode reiniciar a sua prestação de trabalho antes de decorridas onze horas sobre o termo do período de trabalho diário imediatamente anterior. Esta regra apenas não se aplica ao trabalhador, isento de horário de trabalho, que ocupe cargo de administração, de direção ou com poder de decisão autónomo, a quem é reconhecido direito a período de descanso entre jornadas consecutivas de trabalho que seja apto a permitir a recuperação do trabalhador.

Relativamente aos horários de trabalho, um estudo desenvolvido pela Escola Médica da Universidade de Massachusetts e pelo Instituto de Ciências da Saúde Ambiental Americano, publicado na revista internacional *Occupational and Environmental Medicine* (edição on-line) refere que *vem reforçar cientificamente o facto de*

⁷ MARTINEZ, Pedro Romano e outros – **Código do Trabalho Anotado** – 8.ª edição 2009, Almedina, pág. 548, 549 e 550.

⁸ “Artigo 214.º

Descanso diário

1 - *O trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.”*

que horários de trabalho superiores a 8h diárias afetam negativamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, sendo que os riscos a este nível aumentam em 61%. As principais manifestações surgem ao nível da "hipertensão, doenças cardiovasculares, fadiga, stress, problemas músculo-esqueléticos e doenças crónicas" (<http://sic.sapo.pt/online/noticias/mundo>, 6 de setembro 2005), assistindo-se igualmente a um aumento do risco de ocorrência de acidentes de trabalho.

É ainda de registar que as alterações no horário de trabalho não devem apresentar grandes oscilações, uma vez que o organismo se adapta a determinados registos que uma vez confrontados com padrões de tempo de trabalho irregulares alteram a capacidade de resposta humana (Caetano, J. & Vala, J. 2002)⁹.

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

Bibliografia específica

CANUT, Florence - Temps de travail: le nouvel ordonnancement juridique. **Droit social**. Paris. ISSN 0012-6438. N.º 4 (avril 2010), p. 379-386. Cota: RE-9

Resumo: A autora constata que, embora o tempo de trabalho tenha constituído, de um ponto de vista histórico, o primeiro tema da regulamentação social, hoje em dia encarna a figura da desregulação. Este movimento de recuo do enquadramento rígido atingiu o seu expoente máximo, em França, com a lei de 20 de Agosto de 2008, na parte relativa à reforma do tempo de trabalho.

O tempo de trabalho na sua duração e organização depende agora, no essencial, da negociação coletiva de empresa, de acordos individuais entre trabalhador e empregador ou da decisão unilateral dos empregadores. Os limites a esta grande liberdade contratual são, principalmente, determinados pela legislação europeia.

DIETZ, Martin; STOPS, Michael; WALWEI, Ulrich - **Safeguarding jobs in times of crisis: [Em linha] lessons from the German experience**. Geneva: International Institute for Labour Studies, 2011. [Consult. 21 Fev. 2012]. Disponível em: http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2012/safeguarding_jobs.pdf>

Resumo: Devido à crise financeira de 2009, a atividade económica, na Alemanha, diminuiu para valores que não se registavam desde a II Guerra Mundial. Contudo, o mercado de trabalho alemão revelou ser bastante robusto durante a crise e sobretudo no presente período de recuperação, se o compararmos com outros países.

⁹ Fonte: Brochura "Acidente de Trabalho e Doenças Profissionais em Portugal".

Para encontrar explicações para este milagre é necessário referir primeiro as características específicas do mercado de trabalho alemão. No segundo capítulo, os autores descrevem os efeitos da crise usando diferentes agregados de trabalho no mercado. Analisam também até que ponto a crise atingiu diferentes regiões, indústrias e condições de trabalho, como o trabalho em *part-time* ou o emprego temporário. As reduções do tempo de trabalho revelaram ter uma especial relevância para o desenvolvimento do recente mercado de trabalho, na Alemanha.

No terceiro capítulo, os autores colocam a questão de saber de que forma foi alcançada a imensa redução no tempo de trabalho. Como se pode observar, firmes medidas de flexibilidade interna têm sido apoiadas pelo diálogo social a nível empresarial e a nível coletivo. O governo complementou medidas internas de flexibilidade, proporcionando regimes mais generosos de trabalho a curto-prazo para subsidiar a redução do tempo de trabalho e, assim, ajudou à fixação de empregos. As condições e a utilização do emprego temporário são analisadas de forma detalhada no presente estudo.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS - **Industrial relations and working conditions developments in Europe 2010** [Em linha]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. [Consult. 21 fev. 2012]. Disponível em: http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2012/working_conditions_developments.pdf

Resumo: Com especial incidência na crise e nas respostas encontradas para a mesma, este relatório fornece uma análise comparativa das mais significativas relações industriais e condições de trabalho a nível nacional e europeu, ao longo de 2010.

A nível nacional examina questões fundamentais abrangidas pela negociação coletiva, tais como salários e tempo de trabalho. A nível europeu, analisa os principais acontecimentos e tendências anuais na legislação e na política do emprego, bem como no diálogo social europeu a nível trans-setorial, setorial e de empresa.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS – **Working time developments – 2010** [Em linha]. Dublin, 2011. [Consult. 20 Fev. 2012]. Disponível em: <http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2011/working%20time%20developments.pdf>

Resumo: Este relatório anual debruça-se sobre diversos aspetos relativos à duração do tempo de trabalho na União Europeia e na Noruega em 2010, baseando-se especialmente em contribuições dos centros nacionais do Observatório Europeu das Relações Industriais.

Considera as seguintes questões: média de horas de trabalho semanal definido em convenções coletivas; limites legalmente estatuídos do tempo de trabalho diário e semanal; média atual do número de horas

semanais; direito a férias anuais, de acordo com a lei e com as convenções coletivas de trabalho; estimativas da média, coletivamente acordada, do tempo de trabalho anual.

OECD - Average annual working time : hours per worker. **Employment and labour markets**: [Em linha]. **key tables from OECD**. Paris: OECD, 2011. [Consult. 20 fev. 2012]. Disponível em: http://www.oecd-ilibrary.org/employment/average-annual-working-time_20752342-table8

Resumo: Quadro estatístico retirado da base de dados da OCDE «Estatísticas do Emprego e mercado de trabalho», que apresenta os dados da média anual de tempo de trabalho – número de horas por trabalhador, nos países da OCDE.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - **El tiempo de trabajo en el siglo XXI** [Em linha]. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2011. [Consult. 22 fev. 2012]. Disponível em: http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_162148/lang--es/index.htm

Resumo: Este relatório analisa a evolução recente da duração do trabalho e da organização do tempo de trabalho, com base em estudos e dados estatísticos recentes oriundos de diversas fontes.

A segunda parte é consagrada à duração do trabalho, fornecendo um panorama geral das disposições essenciais das normas da OIT que regem o tempo de trabalho. Examina os dados mais recentes sobre os efeitos da duração do trabalho na saúde e bem-estar dos trabalhadores, segurança no local de trabalho, equilíbrio trabalho-vida, produtividade da empresa, satisfação e desempenho dos trabalhadores, absentismo e contratação de pessoal.

A terceira parte centra-se na organização do tempo de trabalho (horários de trabalho). Fornece um panorama geral da situação atual nesta matéria, incluindo os motivos que levam a utilizar diferentes tipos de horários e a forma de os estabelecer. Aborda os diferentes tipos de flexibilidade de tempo de trabalho, por exemplo: horas extraordinárias, turnos, trabalho a tempo parcial e sistema de banco de horas. Analisa, ainda, as possíveis vantagens e inconvenientes da flexibilidade do tempo de trabalho para trabalhadores e empregadores.

Na quarta parte, a atenção centra-se na recente crise económica e laboral mundial e na criação e aplicação de medidas de política sobre o tempo de trabalho para responder à crise. Analisam-se os ajustes realizados em diversos países para fazer face à crise, especialmente nas políticas, programas e convenções coletivas sobre partilha do trabalho.

Na quinta parte identificam-se e apresentam-se para discussão as principais questões de política sobre o tempo de trabalho, suscitadas no século XXI.

PLANTENGAN, Janneke; REMER, Chantal - **Flexible working time arrangements and gender equality: a comparative review of 30 European countries**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010. 119 p. ISBN: 978-92-79-15545-1. Cota: 44 – 517/2010

Resumo: Este relatório fornece uma panorâmica sobre os tempos de trabalho flexíveis e a igualdade entre homens e mulheres nos 27 Estados-Membros da União Europeia. Foca-se na flexibilidade quantitativa interna, referindo, por um lado, a flexibilidade na duração do tempo de trabalho, como o trabalho a tempo parcial, as horas suplementares e os longos dias de trabalho e, por outro lado, à organização flexível do tempo de trabalho, como os horários flexíveis, o trabalho no domicílio e o trabalho em horas atípicas. Segundo as autoras as diferenças em matéria de duração do tempo de trabalho, entre os Estados-Membros da União Europeia, continuam a ser muito importantes.

- **Enquadramento do tema no plano da União Europeia**

No âmbito da alínea b) do número 2 do artigo 4.º do Tratado de 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).

No domínio das condições de trabalho em sentido estrito, cumpre realçar a matéria da definição e organização do tempo de trabalho. De facto, esta matéria foi pela primeira vez regulada através da Diretiva n.º 93/104/CE¹⁰, de 23 de novembro de 1993, que estabeleceu tempos mínimos de descanso para os trabalhadores entre jornadas e regulou o trabalho noturno. Esta Diretiva foi alterada pela Diretiva n.º 2000/34/CE¹¹, de 22 de junho de 2000 e pela Diretiva n.º 2003/88/CE¹², de 4 de novembro de 2003, que procedeu à sua consolidação¹³.

A Diretiva n.º 2003/88/CE encontra-se atualmente em vigor e foi transposta para o direito interno pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pela Lei n.º 105/2009, de 14

¹⁰ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31993L0104:PT:HTML>

¹¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:195:0041:0045:PT:PDF>

¹² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:299:0009:0019:PT:PDF>

¹³ Sobre esta temática e, especificamente, no que diz respeito ao tempo de trabalho e aos períodos de repouso importa ter em conta que a jurisprudência comunitária já apreciou diversos aspetos com eles relacionados. Assim, refira-se, a título exemplificativo, que relativamente aos conceitos de tempo de trabalho e de tempo de descanso existem os seguintes acórdãos: Ac. TJ de 9/06/1994 (Proc. C-394/92); Ac. TJ 9/09/2003 (Proc. C-151/02 "Landeshauptstadt Kiel") ou Ac. TJ de 1/12/2005 (Proc. C-12/04 "Dellas").

de setembro¹⁴. A referida Diretiva preconiza que o tempo de trabalho corresponde a *"qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua atividade ou das suas funções"*, nos termos da legislação e/ou da prática nacional¹⁵. Do mesmo modo, estabelece que os Estados-Membros deverão tomar as medidas necessárias para garantir que todos os trabalhadores tenham, designadamente, 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; por cada período de sete dias, um período mínimo de descanso ininterrupto de 24 horas em média, às quais se adicionam as 11 horas de descanso diário; e uma duração máxima de trabalho semanal de 48 horas, incluindo as horas extraordinárias.

A referida Diretiva prevê ainda que os Estados-Membros possam prever períodos de referência para efeitos de cálculo das médias semanais, desde que não superiores a 14 dias para o descanso semanal, não superiores a quatro meses para a duração máxima do trabalho semanal e que sejam definidos após consulta dos parceiros sociais ou por convenções coletivas, no que respeita à duração do trabalho noturno. Estes princípios apenas podem ser derogados, excecionalmente, por convenções coletivas ou acordos celebrados com os parceiros sociais. As derrogações relativas aos períodos de referência para o cálculo da duração do tempo de trabalho semanal não podem ter como efeito a fixação de um período de referência que ultrapasse seis meses ou, por convenção coletiva, 12 meses.

Refira-se igualmente que a Diretiva n.º 91/533/CEE do Conselho, de 14 de outubro de 1991, estabelece a obrigatoriedade de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho, especificando os elementos sobre os quais deve incidir, no mínimo, essa informação, entre ao quais se inclui *"o período de duração do trabalho diário ou semanal normal do trabalhador"*.

- **Enquadramento internacional**

- Países europeus**

¹⁴ No entanto, as opções comunitárias nesta matéria continuam envoltas em grande debate nas instituições europeias e nos Estados-Membros. Tal facto originou, logo em 2004, a apresentação de uma proposta de Diretiva no sentido de alterar a Diretiva 2003/88/CE, relativamente a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho [cfr. COM (2004) 607 - http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=pt&type_doc=COMfinal&an_doc=2004&nu_d oc=607]. No entanto, após cinco anos de procedimento de co-decisão [Cfr. Processo de co-decisão: COD/2004/0209] e pela primeira vez na história desse procedimento, o Comité de conciliação deliberou que não era possível chegar a nenhum acordo sobre a proposta de diretiva em causa [cfr. Para análise das vicissitudes do processo de co-decisão: <http://www.europarl.europa.eu/oeil/file.jsp?id=5202562>].

¹⁵ Refira-se ainda que têm sido aprovados instrumentos normativos especiais em matéria de tempo de trabalho para determinados setores económicos, como sucede com os transportes terrestres, transportes marítimos e transportes de aviação civil.

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países europeus: Alemanha, Espanha, Itália e Reino Unido.

ALEMANHA

A Lei sobre o Horário de Trabalho (*Arbeitszeitgesetz*) transpôs para o direito alemão a Diretiva 93/104/CE. A Lei fixa as regras gerais, que são depois aplicadas aos casos concretos através de acordos coletivos de trabalho.

Considera-se como tempo de trabalho o decorrido entre o início e o fim da prestação de trabalho, descontando as pausas (a exceção a esta regra ocorre no trabalho nas minas, em que nos dias de laboração na mina, as pausas não são descontadas). As horas de “disponibilidade” e “prevenção” entram no cômputo do tempo de trabalho.

Nos termos do artigo 3.º da Lei, a jornada de trabalho não pode ter mais do que 8 horas. Este número só pode ser aumentado para 10 horas diárias, quando num período de seis meses ou de 24 semanas não se ultrapasse a média das oito horas diárias.

A lei regula também as circunstâncias em que os acordos coletivos de trabalho podem derrogar o limite máximo das 8 horas (por exemplo, nos casos dos regimes de “prevenção” e “disponibilidade”).

ESPAÑA

Em Espanha, a matéria relativa ao horário de trabalho é regulada pelo *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (ET), e pelo *Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo*.

O artigo 34.º do Estatuto dos Trabalhadores (ET) fixa o horário de trabalho. Assim, entende-se por horário de trabalho o que decorre entre o início e o fim da prestação de trabalho. É calculado desde o princípio até ao termo da jornada diária do trabalhador, no seu posto de trabalho.

O número máximo de horas normais de trabalho efetivo não pode exceder as nove horas por dia. No entanto, por convenção coletiva ou, na falta desta, por acordo entre a empresa e representantes dos trabalhadores, pode ser estabelecida uma distribuição diferente do trabalho diário, tendo, no entanto, que ser sempre respeitado o intervalo legal entre jornadas. A duração máxima da semana normal de trabalho é de quarenta horas, sendo esta média calculada anualmente.

Entre o fim de uma jornada e o início da seguinte têm que decorrer, pelo menos, 12 horas. Quando se verifique uma jornada contínua de trabalho superior a seis horas, deverá haver um período de descanso não inferior a 15 minutos. Este período de descanso deve ser gozado durante a referida jornada contínua de trabalho e é considerado tempo de trabalho efetivo, quando determinado ou estabelecido por convenção coletiva ou contrato de trabalho.

Os trabalhadores têm direito a um mínimo de descanso semanal, acumulável por períodos de até 14 dias, de dia e meio sem interrupções, que como regra geral compreendem o sábado à tarde ou, em alternativa a manhã de segunda-feira, e todo o domingo (n.º 1 do artigo 37.º do ET).

O trabalho noturno e por turnos está previsto no artigo 36.º do ET. É considerado trabalho noturno todo o trabalho realizado entre as 10 horas da noite e as seis horas da manhã. O empregador que recorra regularmente ao trabalho noturno deve notificar a Autoridade do Trabalho.

Consideram-se trabalhadores noturnos os que realizam, normalmente, uma parte não inferior a três horas da sua jornada diária de trabalho em período noturno, assim como aqueles relativamente aos quais se prevê que possam realizar em período noturno uma parte não inferior a um terço da sua jornada anual de trabalho. As horas de trabalho destes trabalhadores não devem exceder as oito horas por dia, em média, num período de referência de 15 dias. Estes trabalhadores não podem fazer horas extraordinárias.

Os trabalhadores com horário noturno só podem ultrapassar a sua jornada máxima mediante a realização de horas extraordinárias ou através da prorrogação do período de referência de 15 dias, mediante os seguintes pressupostos:

- No caso dos sectores que aprovaram a extensão do horário de trabalho;
- Para prevenir e reparar danos extraordinários e urgentes;
- No trabalho por turnos, no caso de irregularidades na mudança de turno por motivos não imputáveis à empresa.

O trabalho noturno, a menos que o seja por sua própria natureza, será objeto de uma retribuição salarial específica, de acordo com o estabelecido na negociação coletiva.

Os trabalhadores com horário noturno aos quais sejam detetados problemas de saúde por desempenharem o seu trabalho nesse horário, têm direito a um posto de trabalho diurno para o qual estejam profissionalmente aptos.

Os trabalhadores noturnos devem usufruir de cuidados de saúde adequados à natureza do seu trabalho. O empregador deve assegurar que estes trabalhadores sejam sujeitos a exames médicos antes de iniciarem funções em trabalho noturno e, posteriormente, que estes se realizem a intervalos regulares.

Considera-se trabalho por turnos toda e qualquer forma de organização do trabalho em equipa, segundo a qual os trabalhadores ocupam, sucessivamente, os mesmo postos de trabalho, de acordo com um certo ritmo, contínuo ou descontínuo, implicando para o trabalhador a necessidade de prestar os seus serviços em horas diferentes, num período determinado de dias ou de semanas. Os trabalhadores por turnos gozam de proteção da segurança e saúde adequados à natureza do seu trabalho.

Por convenção coletiva ou, na falta desta, por acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores, pode ser estabelecida a distribuição irregular das horas de trabalho ao longo do ano. Essa distribuição deve sempre respeitar os períodos mínimos de descanso diário e semanal (n.º 2 do artigo 34.º do ET).

No que se refere à alteração de horário de trabalho, o Governo através do Ministério do Emprego e Segurança Social, e após consulta dos sindicatos e organizações patronais, pode através de alargamentos ou de reduções da jornada de trabalho, alterar a gestão e duração do dia de trabalho e do respetivo descanso para aqueles sectores e postos de trabalho cujas particularidades assim o exijam (n.º 7 do artigo 34.º do ET e *Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo*).

O trabalhador tem direito a adaptar a duração e distribuição das suas horas de trabalho de forma a conciliar a vida familiar, pessoal e de trabalho nos termos estabelecidos por convenção coletiva ou, na falta desta, por acordo entre a empresa e representantes dos trabalhadores (n.º 8 do artigo 34.º do ET).

ITÁLIA

A Constituição italiana não nos dá qualquer definição de horário de trabalho nem coloca limites ao mesmo; o artigo 36.º, n.º 2, limita-se a remeter para a lei a fixação de um teto máximo de horas por dia, e o artigo 2107.º do Código Civil, por sua vez remete para a lei especial e a contratação coletiva a determinação temporal da jornada laboral e do horário semanal.

As Diretivas 93/104/CE e 2000/34/CE foram transpostas para o direito interno italiano por intermédio do Decreto Legislativo n.º 66/2003, de 8 de abril. Este diploma foi entretanto modificado em 2004 e 2008. O acesso à versão constante do portal **“Normattiva”** permite o acesso ao texto com as modificações introduzidas.

Tempo de trabalho – todo o período em que o trabalhador esteja no local de trabalho, à disposição do empregador e no exercício da sua atividade ou das suas funções. (artigo 1.º n.º 2, alínea *a*)).

Trabalho extraordinário – é o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho, tal como é definido no artigo 3.º do diploma (DL 66/2003 [cf. artigo 1.º n.º 2, alínea *c*])).

Períodos de pausa – todo o período que não entre no horário de trabalho. Sempre que o horário de trabalho exceda o limite de seis horas, o trabalhador deve funcionar de um intervalo para pausa, cujas modalidades e duração são estabelecidas pelos contratos coletivos de trabalho, destinado a recuperar as energias psicofísicas e a eventual assunção de alimentos inclusive com o objetivo de atenuar o trabalho monótono e repetitivo (artigo 1.º n.º 2, alínea *b*) e artigo 8.º).

Tempo máximo do horário de trabalho – os contratos coletivos de trabalho estabelecem a duração máxima semanal do horário de trabalho (não superior a 48 horas por cada período de sete dias de trabalho). (artigo 4.º).

Horário normal de trabalho – O horário normal de trabalho é fixado em 40 horas semanais (artigo 3.º).

Descanso diário – com base na duração normal do horário semanal, o trabalhador tem direito a 11 horas de repouso consecutivo por cada vinte e quatro horas. O descanso diário deve ser gozado de modo consecutivo, exceto no caso de atividades caracterizadas por períodos de trabalho fracionados durante o dia. (artigo 7.º).

Descanso semanal – o trabalhador tem direito cada sete dias a um período de pelo menos 24 horas consecutivas, por regra coincidentes com o domingo, a acumular com as horas de repouso diário previstas no artigo 7.º (artigo 9.º).

Trabalho noturno e por turnos – As alíneas *d*) e *e*) do n.º 2 do artigo 1.º dão-nos ainda as definições de ‘*período noturno*’ e de ‘*trabalhador noturno*’. O horário de trabalho dos trabalhadores noturnos não pode superar, em média, as oito em vinte e quatro horas, salvo estipulação contrária nos contratos coletivos, ou de

empresa, de um período de referência mais amplo, sobre o qual calcular como média o referido limite (artigo 13.º).

As mulheres não podem trabalhar no horário das 24 às 6 horas (n.º 2, do artigo 11.º), a partir do momento em que se detete a sua gravidez e até a criança perfazer um ano de idade. Para além disso não são obrigadas a prestar trabalho noturno: as trabalhadoras mães de filho de idade inferior a três anos ou, em alternativa, o trabalhador pai que com ela conviva; a trabalhadora ou o trabalhador que seja o único progenitor responsável pelo cuidado de uma criança com idade inferior a 12 anos; e a trabalhadora, ou o trabalhador, que tenha a seu cargo um indivíduo portador de deficiência, nos termos da Lei n.º 104/1992.

Descanso adequado – é o facto de os trabalhadores disporem de períodos de repouso regulares, cuja duração é expressa em unidades de tempo, e suficientemente longos e contínuos para evitar que os mesmos, por causa do cansaço ou de outros fatores que perturbem a organização do trabalho, causem lesões a si mesmos, a outros trabalhadores ou a terceiros prejudicando a sua saúde, a curto ou longo prazo.

Os artigos do Capítulo V do diploma preveem exceções a estas regras. O artigo 16.º, as relativas à duração do horário semanal de trabalho. O artigo 17.º, as que respeitam ao descanso diário, pausa, trabalho noturno e duração máxima semanal.

Para uma leitura mais aprofundada, veja-se este trabalho: "L' orario di lavoro: Orario normale e Orario massimo di lavoro".

REINO UNIDO¹⁶

A Lei sobre o Horário de Trabalho (*Working Time Regulations*) transpôs para o direito britânico a Diretiva 93/104/CE. O seu âmbito pessoal de aplicação foi alargado em 2003 e 2004, para abranger os trabalhadores não móveis dos sectores dos transportes rodoviário, marítimo, fluvial e ferroviário, todos os trabalhadores do sector da aviação não abrangidos por legislação própria e ainda os médicos internos.

O artigo 4.º da Lei define um máximo de 48 horas de trabalho por cada sete dias. A média semanal de horas de trabalho é calculada tendo por referência o cômputo feito ao longo de 17 semanas. É assim possível trabalhar-se mais do que 48 horas numa semana, desde que esse valor de horas não prejudique a média calculada das 17 semanas.

A Lei confere ainda às partes a faculdade de concluírem cláusulas de "opting out", segundo as quais trabalhador e empregador acordam voluntariamente e por escrito trabalhar para além deste limite de 48 horas semanais. Este acordo não pode ser celebrado com todos os trabalhadores de uma determinada unidade e é cancelável a qualquer momento (com uma antecedência mínima de sete dias), cf. artigo 5.º.

¹⁶ O âmbito territorial de aplicação circunscreve-se à Grã-Bretanha, excluindo assim a Irlanda do Norte.

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

Efetuada consulta à base de dados da atividade parlamentar e do processo legislativo (PLC) verificou-se que baixaram à 10.ª comissão, sobre matéria conexa, as seguintes iniciativas:

- Proposta de Lei n.º 46/XII/1.ª (GOV) - Procede à terceira revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Projeto de Lei n.º 162/XII/1.ª (BE) - Combate o falso trabalho temporário e protege os trabalhadores temporários (*Terceira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro*);
- Projeto de Lei n.º 179/XII/1ª - (PEV) - Procede à alteração ao Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro e 53/2011, de 14 de outubro).

Não se encontram pendentes quaisquer petições sobre a mesma matéria.

V. Consultas e contributos

- **Consultas obrigatórias:**

Em 23/02/2012, a Presidente da Assembleia da República promoveu a audição dos órgãos de governo próprios das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, nos termos do artigo 142.º do Regimento da Assembleia da República, e para os efeitos do n.º 2 do artigo 229.º da Constituição, solicitando o envio dos respetivos pareceres no prazo de 15 dias, nos termos da Lei n.º 40/96, de 31 de Agosto. Em 7 de março, a Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira – 7.ª Comissão Especializada Permanente de Administração Pública, Trabalho e Emprego emitiu o seguinte parecer. Em 20 de março, a Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores – Comissão de Assuntos Parlamentares, Ambiente e Trabalho emitiu o seguinte parecer.

A 10.ª Comissão promoveu, nos termos do n.º 1 do artigo 134.º do Regimento, a apreciação pública, que decorreu pelo período de 30 dias, de 21 de fevereiro a 21 de março de 2012.

- **Contributos de entidades que se pronunciaram**

O parecer da CGTP-IN, que pode ser consultado no seguinte [link](#) é do seguinte teor:

A promoção da desregulamentação da legislação laboral constituiu, desde sempre, uma ambição do patronato.

A referida desregulamentação, sucessivamente reivindicada pelos patrões portugueses, foi vindo a ser satisfeita pelos vários governos, do PS ao PSD/CDS, abarcando sempre várias matérias, de que se destaca a referente à organização do tempo de trabalho.

Actualmente, uma vez mais, no âmbito da Proposta de Lei n.º 46/XII, ora em apreciação pública, encontra-se em preparação um conjunto de alterações ao Código do Trabalho, que inclui, entre outras, matéria referente à organização do tempo de trabalho, e que visa sacrificar cada vez mais os direitos dos trabalhadores aos interesses dos empregadores.

Nos regimes apresentados, verifica-se um afastamento cada vez maior entre a compatibilização da actividade profissional do trabalhador e a sua vida pessoal e familiar. Os períodos de trabalho diário e semanal têm aumentos significativos na sua duração, enquanto os horários se tornam mais irregulares, na sequência de regras de adaptabilidade do tempo de trabalho mais agressivas, impostas aos trabalhadores, à margem dos respectivos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Neste contexto, entendemos que a proposta apresentada pelo PCP se impõe como um "basta" a toda esta situação descrita.

Pelo nosso lado, entendemos também que basta de proceder a aumentos irracionais dos horários de trabalho e de obrigar os trabalhadores a trabalhar mais, por menos dinheiro, porquanto está demonstrado a evidência que este caminho conduz ao empobrecimento e a uma cada vez maior falta de competitividade das empresas.

Na proposta apresentada, a substituição da referência ao período normal de trabalho", prevista na alínea i) do n.º 3 do artigo 106, pelo "horário de trabalho", que se revela fundamental na efectivação da proibição de alteração unilateral dos horários de trabalho individualmente acordados, tem vindo igualmente a ser sistematicamente defendida pela CGTP, desde a sua introdução no Código do Trabalho de 2003.

Também as alterações propostas aos artigos 212.º, 217.º e 219.º e a revogação proposta dos artigos 204.º e 205, todas elas vocacionadas para

promover a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, e facilitar a realização pessoal do trabalhador e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, merece o apoio da CGTP à sua aprovação.

VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Em face dos elementos disponíveis não é possível quantificar eventuais encargos resultantes da aprovação da presente iniciativa.