



**DEPARTAMENTO DE DIREITO**

**MESTRADO EM DIREITO**  
**VERTENTE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

**A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA SOBRE O TEMPO DE TRABALHO**  
**EM PORTUGAL - DE 1990 À ACTUALIDADE**

Mestranda: Maria Fernanda Rodrigues Alves Estevez

Orientador: Dr. Fernando Ribeiro Lopes

Setembro, 2013

## **AGRADECIMENTOS**

Ao Dr. Fernando Lopes por toda a disponibilidade manifestada na orientação desta dissertação e pelo muito que aprendi ao longo dos 10 anos em que trabalhámos juntos.

À Helena Pereira de Melo pela amizade, apoio, incentivo e paciência.

À Eduarda Coelho, à Graça Crespo e à Regina Santos pela amizade e incentivo.

À Isabel Silva pelo apoio e pelas reflexões que partilhamos ao longo da elaboração desta dissertação.

À Conceição Rainho e à Liseta Caetano pela ajuda na pesquisa de informação e documentação.

À minha família, em particular, à minha mãe e aos meus sobrinhos, Leonardo e Magda, pela compreensão devido à minha ausência.

## RESUMO

Na presente dissertação analisa-se a evolução do tempo de trabalho, a sua duração e organização, no âmbito das relações de trabalho de direito privado, embora se aborde também, em traços muito gerais, o regime no sector público, e evidencia-se as implicações das alterações legislativas desde 1991 até à actualidade.

Deste modo, procede-se a uma avaliação do impacto das alterações no contexto das vicissitudes em que ocorram, das consequências a nível dos direitos conferidos pela Constituição da República Portuguesa aos trabalhadores e da contratação colectiva. Analisa-se também a relevância do tempo de trabalho no contexto da flexibilidade do Direito do Trabalho e as perspectivas futuras do tempo de trabalho no âmbito da Organização Internacional de Trabalho e da União Europeia.

O tempo de trabalho tem sido considerado um factor determinante nas reformas sociais e laborais, cujas principais alterações foram precedidas de acordos ou discussão em sede de concertação social.

Ao longo destas mais de duas décadas, o período normal de trabalho foi objecto de profundas alterações, tendo sofrido uma redução substancial na década de 90 do século passado, acompanhada da possibilidade de adaptabilidade de horários, seguindo assim a tendência da flexibilidade do Direito do Trabalho, que tinha tido início a nível internacional a partir da década de 70.

Os instrumentos de flexibilidade do tempo de trabalho que foram sendo introduzidos e aprofundados ao longo do período em estudo têm consequências naturalmente diferentes para os empregadores e trabalhadores, cujos interesses se revelam por vezes antagónicos.

A terceira alteração ao Código do Trabalho de 2009, introduzida na sequência do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, a que Portugal ficou vinculado, devido à grave situação económica e financeira que enfrentava e, ainda, enfrenta, abriu caminho para um novo paradigma nas relações laborais, que teve incidência no regime do tempo de trabalho. Dessas alterações, destacam-se, designadamente a eliminação do descanso compensatório, a diminuição do pagamento do acréscimo da retribuição por prestação de trabalho suplementar, a introdução de novas variantes do banco de horas, a eliminação dos quatro dias feriado e a redução das férias para os trabalhadores, as quais podem suscitar dúvidas no que concerne à sua conformidade com o disposto na Constituição da República Portuguesa.

**PALAVRAS-CHAVE:** Código do Trabalho, Flexibilidade do Tempo de Trabalho, Adaptabilidade e Banco de Horas.

## ABSTRACT

This dissertation analyzes the evolution of working time, its duration and organization within the industrial relations of private sector, and also very briefly, the legal regime in the public sector, and the implications of legislative amendments since 1991 to present.

So, we make an evaluation of the impact of the amendments in the context of vicissitudes that occurred, the consequences for the rights of workers established by the Constitution of the Portuguese Republic and to collective bargaining. It also analyzes the relevance of working time in the context of the flexibility of labour law and the perspectives of working time within the International Labour Organization and the European Union.

The working time has been considered a key factor in social and labor reforms, and the main amendments were preceded by agreements or discussion in the Social Concertation.

During these more than two decades, the normal working hours has deep amendment and had a substantial reduction in the 90s of last century, with the possibility of adaptability schedules, following the trend of the flexibility of labor law, which had begun at international level from the 70's .

The instruments of flexibility of working time that were being introduced and deepened during the period in study have naturally different consequences for employers and workers whose interests are sometimes antagonistic.

The third amendment to the Labour Code of 2009, introduced in consequence of the Memorandum of Understanding on Specific Economic Policy Conditionality which Portugal stay linked, due to the severe economic and financial situation that faced, and still faces, opened a way for a new paradigm in labour relations which took effect on legal regime on working time. These amendments establish, namely the elimination of compensatory rest, the decrease in the payment of additional consideration for work overtime, the introduction of new variants of bank of hours, the elimination of four public holidays and the reduction of the holidays of workers, which may cause doubts with the established in Constitution of the Portuguese Republic.

**KEYWORDS:** Labour Code, Flexibility of Working Time, Adaptability and Bank of Hours.

## ÍNDICE

<b>Introdução</b> .....	12
<b>Capítulo I – A relevância do tempo de trabalho</b> .....	16
1. O início da regulamentação do tempo de trabalho.....	16
2. A flexibilidade no contexto da crise do Direito do Trabalho.....	18
3. O papel do tempo de trabalho na relação laboral e no mercado de trabalho.....	21
<b>Capítulo II – O enquadramento do tempo de trabalho</b> .....	26
1. A Constituição da República Portuguesa.....	26
2. O Direito Internacional.....	29
2.1. As Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho.....	30
2.2. A Declaração Universal dos Direitos do Homem.....	32
2.3. O Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais.....	33
2.4. A Carta Social Europeia Revista.....	34
2.5. O Direito da União Europeia.....	35
<b>Capítulo III – A evolução do tempo de trabalho</b> .....	42
1. A década de noventa do século XX.....	42
1.1. O Acordo Económico e Social, de 19 de Outubro de 1990.....	49
1.2. A redução do tempo de trabalho para as 44 horas semanais.....	51
1.3. A adaptabilidade do tempo de trabalho.....	52
1.4. A redução do tempo de trabalho para as 40 horas semanais.....	53
1.5. A alteração ao regime da suspensão ou redução da prestação de trabalho.....	59
1.6. A transposição da Directiva 93/104/CE, do Conselho, de 23 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho.....	60
1.7. O trabalho a tempo parcial .....	63
2. O primeiro Código do Trabalho.....	65
2.1. Os trabalhos preparatórios do Código do Trabalho.....	65
2.2. O Código do Trabalho de 2003.....	66
2.3. O tempo de trabalho no Código do Trabalho de 2003.....	68

<b>2.4.</b> A avaliação da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações sobre as normas do Código do Trabalho de 2003 relativas à duração e organização do tempo de trabalho.....	74
<b>3.</b> A revisão do Código do Trabalho.....	77
<b>3.1.</b> Os trabalhos preparatórios da revisão do Código do Trabalho.....	77
<b>3.1.1.</b> O Livro Verde sobre as Relações Laborais.....	77
<b>3.1.2.</b> O Livro Branco das Relações Laborais.....	78
<b>3.1.3.</b> O Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social.....	82
<b>3.2.</b> O tempo de trabalho no Código do Trabalho de 2009.....	83
<b>3.2.1.</b> A adaptabilidade grupal.....	86
<b>3.2.2.</b> O banco de horas.....	93
<b>3.2.3.</b> O horário concentrado.....	95
<b>3.2.4.</b> Os trabalhadores dispensados de prestar trabalho em determinadas modalidades de organização do tempo de trabalho.....	98
<b>3.2.5.</b> O trabalho intermitente.....	99
<b>3.2.6.</b> O trabalho a tempo parcial.....	101
<b>3.2.7.</b> O regime da redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho.....	102
<b>3.3.</b> O Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 338/2010, de 22 de Setembro de 2010.....	103
<b>4.</b> O estudo “Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal”.....	108
<b>5.</b> O Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego.....	113
<b>6.</b> O Memorando de Entendimento sobre as Condicionais de Política Económica..	114
<b>7.</b> O Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego.....	116
<b>8.</b> A terceira revisão do Código do Trabalho de 2009.....	118
<b>8.1.</b> O banco de horas.....	123
<b>8.2.</b> O horário de trabalho.....	127
<b>8.3.</b> O trabalho suplementar.....	129
<b>8.4.</b> Os feriados, férias e faltas.....	134
<b>8.5.</b> A redução ou suspensão em situação de crise empresarial.....	139

<b>9. O tempo de trabalho nos contratos de trabalho com regime especial.....</b>	<b>140</b>
<b>9.1. O contrato de trabalho a bordo.....</b>	<b>141</b>
<b>9.2. O contrato de serviço doméstico .....</b>	<b>143</b>
<b>9.3. O contrato de trabalho portuário.....</b>	<b>144</b>
<b>9.4. O contrato de trabalho do praticante desportivo.....</b>	<b>145</b>
<b>9.5. O contrato de trabalho dos profissionais de espectáculos.....</b>	<b>146</b>
<b>9.6. O contrato de trabalho em funções públicas.....</b>	<b>147</b>
<b>Capítulo IV - As perspectivas futuras do tempo de trabalho a nível internacional e da União Europeia.....</b>	<b>150</b>
<b>1. A Organização Internacional do Trabalho.....</b>	<b>150</b>
<b>2. A União Europeia.....</b>	<b>155</b>
<b>2.1. O Estudo da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, sobre o tempo de trabalho.....</b>	<b>155</b>
<b>2.2. A revisão da Directiva n.º 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho.....</b>	<b>158</b>
<b>Conclusão.....</b>	<b>170</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>179</b>
<b>Jurisprudência.....</b>	<b>183</b>
<b>Outros elementos de estudo.....</b>	<b>185</b>
<b>Acordos alcançados em concertação social.....</b>	<b>188</b>
<b>Fontes documentais.....</b>	<b>189</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>196</b>

## ÍNDICE – GRÁFICOS

<b>Gráfico III. 1.</b>	Formas de compensação do trabalho suplementar, 2009.....	112
<b>Gráfico IV. 2.</b>	Weekly hours limits by region, 2009.....	151
<b>Gráfico IV. 3.</b>	Maximum weekly hours limits by region, 2009.....	151
<b>Gráfico IV. 4.</b>	Average weekly hours, 2000 to present.....	152
<b>Gráfico IV. 5.</b>	Annual hours worked per person, most recent year.....	153
<b>Gráfico IV. 6.</b>	Evolução do tempo de trabalho, 1991-2010, horas semanais.....	156
<b>Gráfico IV. 7.</b>	Variação da duração da duração semanal.....	156
<b>Gráfico IV. 8.</b>	Alterações na duração semanal: Janeiro de 2009 a Junho de 2010, por país (%)......	157

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo I</b>	Duração média semanal do trabalho efectivo dos trabalhadores por conta de outrem: total e por sector de actividade económica em Portugal, 1990 a 2012.....	196
<b>Anexo II</b>	Convenções da OIT ratificadas por Portugal.....	197
<b>Anexo III</b>	Taxa de desemprego: total e por sexo (%) – Portugal, 1990 a 2012.....	201
<b>Anexo IV</b>	Convenções colectivas publicadas entre 2007 e Agosto de 2013.....	202
<b>Anexo V</b>	Remuneração do trabalho suplementar e descanso compensatório previstos em convenções colectivas publicadas após a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho (até Agosto de 2013).....	203
<b>Anexo VI</b>	Dias feriados em 2013 nos Estados-membros da UE.....	211
<b>Anexo VII</b>	Dias feriados do ano de 2013 para as instituições da União Europeia.....	212
<b>Anexo VIII</b>	Dias feriados do ano de 2014 para as instituições da União Europeia.....	213
<b>Anexo IX</b>	Duração do período de férias prevista em IRCT publicados após a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho (até Agosto de 2013).....	214

## ABREVIATURAS

<b>ACT</b>	-	Autoridade para as Condições do Trabalho
<b>BTE</b>	-	Boletim do Trabalho e Emprego
<b>CGTP-IN</b>	-	Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses -Intersindical Nacional
<b>CE</b>	-	Comissão Europeia
<b>CEDS</b>	-	Comité Europeu dos Direitos Sociais
<b>CEE</b>	-	Comunidade Económica Europeia
<b>CES</b>	-	Conselho Económico e Social
<b>CLBRL</b>	-	Comissão do Livro Branco das Relações Laborais
<b>CPACR</b>	-	Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações
<b>CPCS</b>	-	Comissão Permanente de Concertação Social
<b>CRP</b>	-	Constituição da República Portuguesa
<b>CT/2003</b>	-	Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto
<b>CT/2009</b>	-	Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
<b>DGERT</b>	-	Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
<b>DRE</b>	-	Diário da República Electrónico
<b>IRCT</b>	-	Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho
<b>JOUE</b>	-	Jornal Oficial da União Europeia
<b>LBRL</b>	-	Livro Branco das Relações Laborais
<b>LVRL</b>	-	Livro Verde das Relações Laborais
<b>OIT</b>	-	Organização Internacional do Trabalho
<b>TFUE</b>	-	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
<b>TJUE</b>	-	Tribunal de Justiça da União Europeia
<b>TUE</b>	-	Tratado da União Europeia
<b>UE</b>	-	União Europeia
<b>UGT</b>	-	União Geral de Trabalhadores

## **MODO DE CITAR**

Na primeira citação as obras são referidas com a identificação completa, tal como consta na Bibliografia final.

Nas citações seguintes apenas se indicam o autor e a data da publicação da obra.

Aproveita-se para referir que não seguimos as regras do novo Acordo Ortográfico, excepto na transcrição de obras que o utilizam.

## **Introdução**

O tempo de trabalho foi um dos temas de que nos ocupámos a nível profissional durante mais de uma década, quer no contexto nacional quer internacional.

O tempo de trabalho que esteve na origem do moderno Direito do Trabalho, na sequência da revolução industrial, é um elemento crucial da relação laboral e é um dos temas mais debatidos e controversos em resultado das implicações que apresenta do ponto de vista político e social.

Em épocas de crise económica o tempo de trabalho representa um factor determinante nas reformas sociais e laborais, com vista a aumentar a competitividade e a produtividade das empresas, o crescimento económico e a empregabilidade. O equilíbrio entre aqueles objectivos e uma adequada protecção dos direitos dos trabalhadores nem sempre é fácil de assegurar, o que suscita sempre grande controvérsia.

A análise da evolução da duração e organização do tempo de trabalho pode colocar-nos questões mais profundas do que aquelas com que habitualmente somos confrontados, quer do ponto de vista político e social, quer do ponto de vista jurídico, se estudada no contexto nacional e internacional em que as principais alterações ocorreram.

Constitui assim objectivo desta dissertação analisar a evolução do tempo de trabalho em Portugal, desde os anos 90 do século XX até à actualidade, e as consequentes implicações das alterações que foram sendo introduzidas.

Deste modo, importa avaliar o impacto das alterações legislativas no contexto das vicissitudes em que ocorreram, as consequências a nível dos direitos consagrados na Constituição da República Portuguesa aos trabalhadores e na contratação colectiva. Constituem também objectivos do presente trabalho estudar a relevância do tempo de trabalho no contexto da flexibilidade do Direito do Trabalho, tendência cada vez mais acentuada nas opções legislativas que têm sido tomadas, e as perspectivas futuras do tempo de trabalho no âmbito da Organização Internacional do Trabalho e da União Europeia. Analisa-se também os acordos celebrados entre o Governo e os parceiros sociais, no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social, que precederam as principais alterações em matéria de tempo de trabalho.

O tema em questão é muito actual face aos difíceis desafios que Portugal enfrenta, decorrente da grave situação económica e financeira. Com efeito, na sequência do pedido de ajuda financeira solicitado pelas autoridades nacionais, foi assinado, em 17 de Maio de 2011, o Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, com a

Comissão Europeia, o Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional, que levou à alteração da legislação laboral, que incluiu a matéria de tempo de trabalho, o que conduziu a novo paradigma das relações laborais.

A dissertação centra-se nas relações de trabalho de direito privado, embora se aborde sucintamente o tempo de trabalho no sector público, cujo regime tem sido alterado no sentido da convergência com o do sector privado.

No primeiro capítulo procuramos descrever em traços gerais a relevância do tempo de trabalho. Para o efeito, apresentamos uma síntese histórica sobre os primeiros passos da regulamentação do tempo de trabalho, que em Portugal teve início em 1891 com a fixação do período de trabalho em oito horas para os manipuladores de tabacos. Na segunda parte deste capítulo abordamos a flexibilidade no contexto da crise do Direito do Trabalho, que teve lugar a partir de meados dos anos 70, na sequência da crise económica associada ao aumento do preço do petróleo, e que teve particular incidência na duração e organização do tempo de trabalho. Por último, procuramos enquadrar o papel do tempo de trabalho na relação laboral e no mercado de trabalho: enquanto dimensão ou medida quantitativa da prestação de trabalho; a relação com a retribuição; as implicações a nível da conciliação da vida profissional e familiar; os efeitos na segurança e saúde dos trabalhadores; a relevância no quadro da negociação colectiva e nas estratégias competitivas das empresas; no âmbito do regime de *lay-off* e como instrumento susceptível de criar emprego.

No segundo capítulo enquadrámos o tempo de trabalho a nível da Constituição da República Portuguesa, em particular, no que respeita ao limite máximo do período normal de trabalho, enquanto direito consagrado para todos os trabalhadores e obrigação do Estado em fixar tal limite. Além disso, abordamos o tempo de trabalho no âmbito da questão do pluriemprego, ou seja, a circunstância de o limite do período normal de trabalho fixado na lei ordinária se aplicar, em regra, a cada contrato de trabalho e não por trabalhador. Na segunda parte deste capítulo analisamos os principais instrumentos internacionais com incidência no tempo de trabalho. Deste modo, damos conta das principais convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho, a primeira e única organização internacional com competência especializada em matéria laboral. Analisamos, ainda, em traços muito gerais, outros instrumentos internacionais que contemplam o tema do tempo de trabalho: a Declaração Universal dos Direitos do Homem; o Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais e a Carta Social Europeia Revista. Por fim, analisamos o Direito da União Europeia, em especial as directivas que assumem um papel fundamental no contexto do Direito Nacional e, também, a Carta dos Direitos Fundamentais da União

Europeia que com o Tratado de Lisboa passou a beneficiar do mesmo valor jurídico que o dos Tratados, reforçando-se assim a vertente social da UE.

No terceiro capítulo descrevemos previamente o regime legal vigente em 1990 e iniciamos a análise da evolução do tempo de trabalho desde aquela data até à actualidade. Analisamos assim a década de noventa do século passado, fortemente marcada pela redução faseada do período normal de trabalho das 48 horas semanais para as 40 horas; o primeiro Código do Trabalho, que entrou em vigor em 1 de Dezembro de 2003, e a sua revisão em 2009, marcada pela introdução de novos mecanismos de adaptabilidade do tempo de trabalho; o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 338/2010, de 22 de Setembro de 2010, que se pronunciou sobre alguns daqueles mecanismos; o estudo “Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal; os acordos celebrados em sede de concertação social e o Programa de Ajustamento Económico e Financeiro, que esteve na origem da terceira revisão do Código do Trabalho de 2009, a qual será objecto de análise, e o tempo de trabalho nos contratos com regime especial, incluindo o contrato de trabalho em funções públicas.

Neste capítulo, justificava-se que a análise da evolução da duração semanal do trabalho fosse acompanhada de dados estatísticos. No entanto, os dados disponíveis, que têm por base o inquérito ao emprego, não ilustram de forma fiável a realidade do período normal de trabalho, designadamente para cada sector de actividade, pois reportam-se ao número de horas efectivamente trabalhadas, não tendo em conta, por exemplo, as faltas e as dispensas, o que pode induzir em erro face ao estabelecido na lei ou nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou, ainda, por acordo individual.

Ainda assim, anexamos um quadro com a duração média semanal do trabalho efectivo dos trabalhadores por conta de outrem: total e por sector de actividade económica (agricultura e pesca, indústria, comércio, bancos e seguros e administração pública, educação e saúde) em Portugal, referente ao período entre 1990 e 2012<sup>1</sup>.

No quarto capítulo analisamos as perspectivas futuras do tempo de trabalho, com base em estudos recentes da Organização Internacional do Trabalho e da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, que contêm elementos relevantes para o presente trabalho. No âmbito da União Europeia, destacamos o processo de negociação da revisão da Directiva n.º 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, que se

---

<sup>1</sup> Vide anexo I.

iniciou em 2004 e terminou sem acordo em 2009, devido às dificuldades que a proposta suscitou entre os Estados-membros, mas que a Comissão Europeia pretende retomar.

## Capítulo I – A relevância do tempo de trabalho

### 1. O início da regulamentação do tempo de trabalho

O tempo de trabalho é um dos aspectos fundamentais do Direito do Trabalho e desde sempre um dos temas mais debatidos e também mais controversos, em resultado das implicações que tem do ponto de vista político e social. Em épocas de crise económica, como a que enfrentamos, o tempo de trabalho tem sido visto como factor determinante nas reformas sociais e laborais, com o objectivo de aumentar a competitividade e a produtividade das empresas e o crescimento económico. Os problemas que o tempo de trabalho suscita têm na sua essência os diferentes interesses dos trabalhadores e empregadores, dado que “[...] os primeiros pretendem a redução do tempo de trabalho enquanto os segundos aspiram à sua manutenção.”<sup>2</sup>, e por vezes até ao seu aumento.

O tema do tempo de trabalho esteve na origem do moderno Direito do Trabalho; como afirma MENEZES CORDEIRO, na sequência da revolução industrial, o tempo de trabalho tornou-se um problema nuclear:

“Perdidas as guerras das antigas corporações, os trabalhadores vieram a ficar desamparados. A autonomia privada que lhes era formalmente reconhecida jogava contra eles: as condições de mercado e, em especial, a abundância de mão-de-obra conduziam ao desmesurado alongamento do dia de trabalho, em termos bem vivos nas páginas que documentam a questão social.

Muitos dos passos iniciais do Direito do Trabalho destinaram-se, assim, a regular o tempo de trabalho.”<sup>3</sup>

O tempo de trabalho e a sua limitação é deste modo como que a marca de origem do Direito do Trabalho, o seu ADN, a sua certidão de nascimento, em suma, a questão histórica do Direito do Trabalho<sup>4</sup>.

Na questão da limitação da duração do tempo de trabalho, as oito horas diárias são um elemento fundamental, como nota PEDRO ROMANO MARTINEZ, “O princípio das oito horas de trabalho diário constitui uma reivindicação laboral que data, pelo menos, do século

---

<sup>2</sup> CORDEIRO, António Menezes - **Manual de Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 1999, p. 688.

<sup>3</sup> *Idem*, p. 692.

<sup>4</sup> Cfr. MOREIRA, António - Flexibilidade Temporal. In FERNANDES, António Monteiro, coord., **Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea**. Coimbra: Almedina, 2004, p. 106.

passado, concretizado no adágio inglês, do século passado «*eight hours to work, eight to play, eight to sleep*».<sup>5</sup>

Como realça JOAQUIM A. DOMINGUES DAMAS, “A fixação de limites ao tempo de trabalho e a sua progressiva redução são considerados como um dos símbolos do progresso social.”<sup>6</sup>

Em Portugal a regulamentação legal da duração do trabalho iniciou-se com a Lei de 23 de Março de 1891, que fixou o período de trabalho de oito horas para os manipuladores de tabacos e com o Decreto de 14 de Abril de 1891 que estabeleceu os limites do período normal de trabalho dos menores nos estabelecimentos industriais.

O Decreto de 3 de Agosto de 1907 estabeleceu pela primeira vez a obrigatoriedade de concessão de um dia de descanso semanal a todos os trabalhadores de, pelo menos, 24 horas consecutivas, em regra gozado ao Domingo.

A seguir à proclamação da primeira República, após a revolução republicana, de 5 de Outubro de 1910, novas alterações surgiram no domínio do tempo de trabalho.

O Decreto de 8 de Maio de 1911 regulou de forma mais pormenorizada o descanso semanal já consagrado por Decreto de 1907. Na sequência de reivindicações operárias, as Leis n.ºs 295 e 296, de 22 de Janeiro de 1915, regularam o tempo de trabalho diário para os empregados no comércio e nos estabelecimentos industriais, respectivamente, fixando em 10 horas o tempo máximo de trabalho diário. A Lei n.º 295 fixou, também, para os empregados de estabelecimentos de crédito, de câmbios e de escritórios o máximo de sete horas por dia normal de trabalho.

Anos mais tarde, o Decreto n.º 5 516, de 7 de Maio de 1919, fixou o período máximo do trabalho diário, quer fosse diurno, nocturno ou misto, dos trabalhadores e empregados do Estado, das corporações administrativas e do comércio e indústria em oito horas por dia e 48 horas por semana, com excepção dos trabalhadores rurais e domésticos e dos empregados de estabelecimentos de crédito, de câmbios e de escritórios, que estavam abrangidos pelo limite fixado na referida Lei n.º 295, de 22 de Janeiro de 1915.

Em 1928, Portugal, através do Decreto n.º 15361, de 3 de Abril de 1928, aprovou para ratificação a Convenção n.º 1 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativa à

---

<sup>5</sup> MARTINEZ, Pedro Romano - **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2002, p. 486, nota 1.

<sup>6</sup> DAMAS, Joaquim A. Domingues - A Redução da Duração do Trabalho e Adaptação dos Horários na Lei n.º 21/96. **Questões Laborais**. Coimbra: Coimbra Editora. (Ano IV, n.ºs 9-10, 1997), p. 90.

duração do trabalho (indústria), de 1919, a qual estabelecia oito horas por dia e 48 horas por semana<sup>7</sup>.

Com o sistema corporativo, que surge com a Constituição de 1933, é aprovado o Decreto n.º 22500, de 10 de Maio de 1933, que estabeleceu o regime do horário de trabalho para as indústrias de transportes de pessoas ou de mercadorias por estrada, via-férrea ou via de água, marítima ou interior, em oito horas por dia e em 48 horas por semana.

No entanto, só a partir da publicação do Decreto-Lei n.º 24402, de 24 de Agosto de 1934, foi possível assegurar o cumprimento efectivo das disposições legais relativas à duração do trabalho.

Mais tarde, em 1969, é aprovado o regime jurídico do contrato individual de trabalho, pelo Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, que pressupôs a formulação de uma nova disciplina do regime jurídico da duração do trabalho. Para o efeito, o Governo enviou à Câmara Corporativa, em Outubro de 1970, o projecto de decreto-lei n.º 5/X sobre a duração do trabalho prestado por força de contrato de trabalho, para parecer, tendo tido em conta algumas das propostas formuladas pela Câmara.

Neste contexto, foi aprovado o Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, que regulou a duração do tempo de trabalho, fixando como limites máximos dos períodos normais de trabalho oito horas por dia e 48 horas por semana e mantendo os limites dos períodos de trabalho dos empregados de escritório em sete horas por dia e 42 horas por semana.

Os limites previstos neste diploma vigoram até à década de 90 do século passado, altura em que se procedeu a uma redução muito significativa do tempo de trabalho, embora envolta em forte controvérsia, que analisaremos no capítulo III.

Apesar de a duração e organização do tempo de trabalho ser um tema controverso e muito sensível do ponto de vista político e social, o facto é que as principais alterações legislativas têm resultado de acordos alcançados em sede de concertação social.

## **2. A flexibilidade no contexto da crise do Direito do Trabalho**

A partir de meados dos anos 70, na sequência da crise económica associada ao aumento do preço do petróleo, a flexibilidade do Direito do Trabalho começa a ser o tema central que se mantém até hoje, com particular incidência na duração e organização do tempo de trabalho. Deste modo, a tradicional orientação protectiva do Direito do Trabalho começa a sofrer uma

---

<sup>7</sup> Vide anexo II, no qual consta em quadro as convenções ratificadas por Portugal.

inflexão, a qual provoca uma fase de instabilidade, usualmente designada como “época de crise do Direito do Trabalho”<sup>8</sup>.

Conforme realça JOÃO LEAL AMADO,

“ [...] os anos 70 do século passado assistiram ao início da crise do Direito do Trabalho, começando a avolumar-se o coro de críticas ao monolitismo, ao garantismo e à rigidez das normas jurídico-laborais. O Direito do Trabalho vê-se então remetido para o banco dos réus, é colocado no pelourinho, é acusado de irracionalidade regulativa e de produzir consequências danosas, isto é, de criar mais problemas do que aqueles que resolve, em particular no campo económico e no plano da gestão empresarial (é o chamado «efeito-boomerang» das normas juslaborais, grandes responsáveis, diz-se, pelas elevadas taxas de desemprego).

Desta forma, no último quartel do séc. XX a flexibilização afirma-se como novo *leitmotiv* juslaboral e o Direito do Trabalho passa a ser concebido, sobretudo, como um instrumento ao serviço da promoção do emprego e do investimento, como variável da política económica, mostrando-se dominado - quando não obcecado - por considerações de eficiência (produtividade da mão-de-obra, competitividade das empresas, etc.).”<sup>9</sup>

Neste sentido, também PEDRO ROMANO MARTINEZ considera que:

“A flexibilização assente em bases neo-liberais, tem, nos últimos anos, preconizado a flexibilização do período normal de trabalho, da contratação temporária de trabalhadores, da mobilidade geográfica e funcional da mão-de-obra – a chamada polivalência profissional - etc., porque tais limites sacrificam os desempregados e os jovens à procura do primeiro emprego, só beneficiando, de forma ilusória e temporária, os que têm emprego, pondo em risco a sobrevivência das empresas, pretendendo-se obstar a uma protecção rígida e desrazoável dos trabalhadores. Em suma, a designada flexibilidade tem em vista contrariar uma orientação excessivamente garantística da legislação laboral.”<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma - **Direito do Trabalho, Parte I - Dogmática Geral**. 2.<sup>a</sup> ed. Coimbra: Almedina, 2009, p. 59.

<sup>9</sup> AMADO, João Leal - Dinâmica das Relações de Trabalho nas Situações de Crise: em Torno da Flexibilização das Regras Juslaborais. **Revista do Ministério Público**, Lisboa: Sindicato dos Magistrados do Ministério Público. (Ano 30, n.º 120, Out.-Dez. de 2009), p. 89.

<sup>10</sup> MARTINEZ, Pedro Romano - Exigências de um Novo Direito do Trabalho, Ives Gandra da Silva e Diogo Leite de Campos, coord., **O Direito Contemporâneo em Portugal e no Brasil**. Coimbra: Almedina, 2004, p. 353.

Em Portugal, a tendência da flexibilização teve início no começo dos anos noventa do século passado, como refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES,

“Em 1989/91, surgiram os primeiros afloramentos de uma política legislativa descompressora do espaço de manobra dos empregadores na organização e direcção do trabalho. Sob a inspiração de um neo-liberalismo político-económico cuja voga não deixou de aumentar desde a segunda metade dos anos oitenta, desenhou-se então uma mudança de percurso na evolução do direito do trabalho português. As ideias-força que imprimiram essa reorientação foram as de *flexibilização e adaptabilidade das condições de uso da força de trabalho*.”<sup>11</sup>

E foi precisamente a partir da última década do século XX que em Portugal a duração máxima do período semanal verificou uma diminuição significativa, na sequência do estabelecido no Acordo Económico e Social de 1990, subscrito pelo Governo e parceiros sociais. A diminuição da duração máxima do período semanal foi envolvida em grande polémica, decorrente da interpretação e aplicação do conceito legal de tempo de trabalho. A redução do limite foi feita de modo gradual e acompanhada de formas de adaptação do horário de trabalho: primeiro o limite passou de 48 para 44 horas, a seguir de 44 para 42 horas e por fim, a partir de 1997, fixou-se em 40 horas.

Segundo MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, o regime do tempo de trabalho é, tradicionalmente, um regime de acentuada rigidez, assente num modelo fixo de distribuição do período normal de trabalho diário e semanal, em que o trabalhador fica, em regra, sujeito a um número invariável de horas de trabalho, por dia e por semana, o que implica consequências negativas do ponto de vista da gestão da organização produtiva do empregador<sup>12</sup>.

No Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (CT/2003) e, mais tarde, na sua revisão em 2009, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a flexibilidade constitui um elemento chave, tendo sido desenvolvidos os mecanismos de adaptabilidade da duração e organização do tempo de trabalho existentes e introduzidas novas modalidades: adaptabilidade grupal por acordo ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT); banco de horas e horário concentrado.

---

<sup>11</sup> FERNANDES, António Monteiro - **Direito do Trabalho**. 15ª ed. Coimbra: Almedina, 2010, p. 44.

<sup>12</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma - **Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais**. 3ª ed. Coimbra: Almedina, 2010, p. 508-509.

A terceira alteração ao CT/2009, introduzida pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, na sequência do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica (Memorando de Entendimento), que as autoridades nacionais assinaram com a Comissão Europeia, o Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional, em 17 de Maio de 2011, teve, entre outros objectivos, a finalidade de promover a flexibilidade interna das empresas e reduzir os custos do trabalho, seguindo assim a tendência das anteriores em matéria de duração e organização do tempo de trabalho.

Por último, importa fazer referência à desregulamentação tanta vezes confundida com flexibilidade. A desregulamentação ou desregulação traduz-se, segundo BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, na progressiva supressão de regras imperativas, com o correspondente alargamento da liberdade de estipulação, admitindo que as convenções colectivas adaptem a legislação laboral às especificidades dos sectores ou empresas<sup>13</sup>.

Também para ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, a desregulação pode significar duas realidades distintas: numa perspectiva radical, a eliminação de regras, pura e simples, com abertura de espaços de anomia; noutra perspectiva, o recuo da regulação legal, ou seja, da norma, e a abertura de espaços à contratualidade colectiva<sup>14</sup>.

No entanto, não nos parece que a desregulamentação possa ter autonomia face à flexibilização, pois na prática ela reconduz-se ao *modus operandi* da própria flexibilização<sup>15</sup>.

### 3. O papel do tempo de trabalho na relação laboral e no mercado de trabalho

O tempo de trabalho é um elemento crucial da relação laboral, constituindo aquilo a que a doutrina designa por “dimensão ou medida quantitativa da prestação de trabalho”. Neste contexto, os elementos essenciais que constroem o regime da duração e organização do tempo de trabalho são os relativos ao período normal de trabalho, o qual envolve as questões dos limites, das pausas e do descanso semanal, ao período de funcionamento, a que estão ligados os períodos diários de actividade e o encerramento semanal, e ao horário de trabalho em sentido estrito<sup>16</sup>.

A dimensão ou medida quantitativa da prestação de trabalho tem, também, uma estreita relação com a retribuição, uma vez que “[...](também os componentes essenciais da

---

<sup>13</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo - **Manual de Direito do Trabalho**. Lisboa: Verbo, 2011, p. 66-67.

<sup>14</sup> FERNANDES, António Monteiro - Os sentidos de uma revisão «flexibilizante» das leis do trabalho. **Questões Laborais**. Coimbra: Coimbra Editora. (Ano VI, n.º 13, 1999), p. 48, nota 7.

<sup>15</sup> Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma - **op. cit.**, 2009, p. 68.

<sup>16</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo - **op. cit.**, p. 500.

retribuição se determinam, na generalidade dos casos, em função do número de horas de trabalho devidas pelo trabalhador) [...]”<sup>17</sup>.

Para MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, na questão da delimitação do tempo de trabalho há que atender à distinção entre o tempo de trabalho e os tempos de não trabalho, cuja importância e atenção dadas pelos sistemas jurídicos e fontes comunitárias permitem reconhecer um conjunto de vectores orientadores do regime:

“Estes princípios evidenciam o objectivo de tutela da saúde do trabalhador, a preocupação de conjugação dos deveres do trabalhador na execução do seu contrato, no que ao tempo de trabalho se refere, com os seus interesses pessoais e familiares, e, por fim, a importância da optimização da gestão do tempo de trabalho pelo empregador. No caso português, alguns destes princípios são de base constitucional, o que confirma formalmente a sua importância.”<sup>18</sup>

A questão do tempo de trabalho ultrapassa assim a esfera jurídico-laboral, uma vez que não pode ser dissociada de direitos consagrados na Constituição da República Portuguesa (CRP) aos trabalhadores, designadamente o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, ao repouso e aos lazeres (n.º 1 do artigo 59.º da CRP). Neste contexto, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e privada encontra resposta em alguns aspectos do regime do tempo de trabalho, nomeadamente no âmbito das férias, faltas, dispensas e trabalho a tempo parcial. De referir, ainda, que na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea b) n.º 2 do artigo 212.º do CT/2009].

O tempo de trabalho e a sua limitação têm também objectivos que se prendem com a segurança e saúde dos trabalhadores, estabelecendo a CRP na al. c) do n.º 1 do artigo 59.º, sob a epígrafe direitos dos trabalhadores, que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde, para além naturalmente a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas [al. d) do n.º 1 do artigo 59.º]. Deste modo, na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve ter em consideração prioritariamente as exigências de protecção

---

<sup>17</sup> *Idem*, p. 499.

<sup>18</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma - **op. cit.**, 2010, p. 495 e 502.

da segurança e saúde do trabalhador [alínea a) n.º 2 do artigo 212.º do CT/2009]. Neste âmbito, a Directiva 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, estabelece no seu considerando quatro que “A melhoria da segurança, da higiene e de saúde dos trabalhadores no trabalho constitui um objectivo que não se pode subordinar a considerações de ordem puramente económica.”.

A organização do tempo de trabalho assume particular relevo no quadro da negociação colectiva, estabelecendo o CT/2009 esta matéria como prioritária em sede negocial no n.º 1 do artigo 488.º, o qual prevê que “As partes devem, sempre que possível, atribuir prioridade à negociação da retribuição e da duração e organização do tempo de trabalho, tendo em vista o ajuste do acréscimo global de encargos daí resultante, bem como à segurança e saúde no trabalho.”. É neste contexto que o CT/2009 permite que certos aspectos e modalidades da organização do tempo de trabalho quando regulados por IRCT beneficiem de condições e amplitude diferentes (v.g. adaptabilidade e banco de horas).

O tempo de trabalho pode também ser analisado enquanto instrumento para viabilizar empresas em situação de crise empresarial e assim evitar que se recorra ao despedimento. Este instrumento permite ao empregador reduzir temporariamente o período normal de trabalho. Esta redução está integrada no instituto que é habitualmente designado como *lay-off* e que abrange também a suspensão do contrato de trabalho. Como salienta, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER,

“O interesse do empregador em adoptar o *lay-off* está numa minimização dos seus custos salariais em caso de abrandamento da produção, pois a retribuição pelos respectivos períodos de redução ou suspensão deixa de ser devida e é substituída por uma «compensação» nos casos de considerável perda salarial.”<sup>19</sup>

Noutra perspectiva, a gestão do tempo de trabalho é actualmente considerada como um elemento importante das estratégias competitivas das empresas, sobretudo, na actual crise, em que a flexibilidade do tempo de trabalho passou a ser vista como um instrumento fundamental para muitas empresas se adaptarem à drástica diminuição da procura<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo - **op. cit.**, p. 659.

<sup>20</sup> Cfr. Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, **Revisão da Directiva «Tempo de Trabalho»**, (primeira fase da consulta dos parceiros sociais a nível da União Europeia, nos termos do artigo 154.º do TFUE). COM (2010), 106, de 24.3.2010, p. 4.

A limitação do tempo de trabalho também está ou pode estar associada a outros objectivos, como seja a criação de emprego.

Na verdade, a limitação da duração do tempo de trabalho, bem como a sua organização tem efeitos a nível da criação de emprego; períodos de trabalho muito longos não favorecem certamente a criação de emprego.

Com efeito, determinadas formas de organização do tempo de trabalho podem ter um impacto negativo no objectivo de criação de emprego. Neste sentido, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO considera que a terceira alteração ao CT/2009, ao ampliar a modalidade do banco de horas e ao estabelecer um novo regime do trabalho suplementar, que se traduzem numa redução do custo do trabalho e num potencial aumento dos períodos de trabalho efectivo, embora possam trazer ganhos de produtividade e competitividade para as empresas, muito provavelmente poderá desincentivar novas admissões o que terá repercussões negativas no combate ao desemprego<sup>21</sup>. Com efeito, o problema do desemprego é um dos mais graves com que Portugal se confronta; em 1990 a taxa de desemprego era de 4,6%, em 2012 foi de 15,7%<sup>22</sup>.

Sobre este tema, o estudo “*21 hours: Why a shorter working week can help us all to flourish in the 21st century*”<sup>23</sup>, de Fevereiro de 2010, da *The New Economics Foundation*, apresenta argumentos para uma semana de trabalho com uma duração muito menor, propondo baixar o período de trabalho semanal das 40 horas semanais, ou mais, para 21 horas semanais. De acordo com o estudo um período de trabalho semanal com uma menor duração poderia oferecer uma nova rota de saída para múltiplas crises que actualmente enfrentamos. Afirma-se no estudo que uma semana de trabalho com a duração de 21 horas poderia ajudar a solucionar um conjunto de problemas urgentes e que estão interligados, nomeadamente o do desemprego, bem-estar reduzido, desigualdades, falta de tempo para viver de forma sustentável e para cuidar de si e dos outros. Naturalmente que uma semana de trabalho com a duração de 21 horas teria implicações a nível da redução da retribuição dos trabalhadores, necessariamente menor, tal como é referido no estudo. No entanto, as 21 horas não são apresentadas propriamente como uma prescrição, mas sim como uma provocação, como é expressamente assumido no estudo, embora seja firmemente defendida uma redução substancial do período normal de trabalho<sup>24</sup>.

---

<sup>21</sup> CARVALHO, António Nunes - Tempo de Trabalho. **Revista de Direito e de Estudos Sociais**. Coimbra: Almedina. (Ano LIII, n.ºs 1-2, 2012), p. 50.

<sup>22</sup> Vide quadro do anexo III.

<sup>23</sup> Disponível em <http://www.neweconomics.org/>.

<sup>24</sup> Vide p. 28.

No entanto, em períodos de grande crise económica, como a que atravessamos, encontrar um equilíbrio entre o objectivo de criação de emprego e consequente diminuição do desemprego e o objectivo de permitir que as empresas possam responder aos obstáculos que enfrentam, nomeadamente a diminuição da procura, é uma das questões mais sensíveis do ponto de vista económico e social. Muitas vezes este tema é enquadrado e discutido como sendo uma questão de índole ideológica.

Como realça ANTÓNIO MOREIRA, citando MANUEL ALONSO OLEA que, em 1981, numa conferência proferida no Clube Madrileno de Empresários afirmava “o trabalho é um bem escasso e a mão-de-obra um excedentário”, pelo que, neste desequilíbrio entre a lei da oferta e da procura, quem perde é o trabalhador<sup>25</sup>.

Nesta perspectiva, assume especial relevância a questão do pluriemprego, que será abordada no ponto 1 do capítulo seguinte.

---

<sup>25</sup> MOREIRA, António - **op. cit.**, p. 106.

## Capítulo II – O enquadramento do tempo de trabalho

### 1. A Constituição da República Portuguesa

A CRP estabelece na alínea d) do n.º 1 do artigo 59.º que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito a um limite máximo da jornada de trabalho, bem como ao repouso e aos lazeres, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas. A alínea b) do n.º 2 do mesmo artigo estabelece que incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho, visando assim garantir em parte o direito reconhecido na referida alínea d) do n.º 1 do mesmo artigo. A existência de um limite máximo da jornada de trabalho já constava do texto original da CRP de 1976, na alínea d) do artigo 53.º.

O artigo 59.º da CRP tem suscitado algumas dúvidas quanto ao seu alcance jurídico-constitucional<sup>26</sup>. O Tribunal Constitucional, no Acórdão n.º 368/97, de 14 de Maio de 1997, considerou que:

“O direito a um limite máximo de jornada de trabalho é um direito fundamental de natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias e, por isso, beneficia do seu regime (cf., nesse mesmo sentido, Gomes Canotilho e Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 3ª ed., p. 318 e Vieira de Andrade, *Os direitos fundamentais na Constituição portuguesa de 1976, 1983*, pp. 211-212), pelo que tem aplicabilidade directa, independentemente da eventual intervenção do legislador; vincula imediatamente os poderes públicos e as entidades privadas; sujeita as leis restritivas aos princípios da exigibilidade ou necessidade, da adequação e da proporcionalidade; e vê salvaguardada a extensão do seu conteúdo essencial perante leis restritivas (cf. *Constituição da República Portuguesa Anotada*, cit., p. 140).”<sup>27</sup>

O limite máximo do período normal de trabalho é assim um direito de natureza análoga à dos direitos, liberdades e garantias por força do artigo do artigo 17.º da CRP, os quais têm aplicabilidade directa, vinculando as entidades públicas e privadas (artigo 18.º da CRP).

---

<sup>26</sup> Vide CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital - *Constituição da República Portuguesa Anotada*. Vol. I, 4.ª ed. rev. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p. 770-771.

<sup>27</sup> Disponível em <http://www.tribunalconstitucional.pt>.

Como referem Gomes Canotilho e Vital Moreira, a fixação dos limites da duração do trabalho deve obedecer aos seguintes requisitos: “[...] (a) tais limites têm de ser de carácter nacional, o que quer dizer que não pode ter variações regionais e que a sua determinação compete ao Estado; (b) os diversos limites da duração do trabalho devem ter em conta a diferença objectiva dos diversos tipos de trabalho (intensidade, penosidade, etc.).”<sup>28</sup>.

Actualmente, o CT/2009 concretiza as alíneas d) do n.º 1 e b) do n.º 2 do artigo 59.º no n.º 1 do artigo 203.º estabelecendo que “O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana.”.

Como refere FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, a limitação do tempo de trabalho visa, nomeadamente “[...] a tutela da dignidade do trabalhador (art. 59.º, n.º 1, alínea d), da CRP) e a garantia de uma vida pessoal e familiar condigna.”<sup>29</sup>.

O limite das oito horas diárias e 40 horas por semana é aplicável a cada contrato e não por cada trabalhador, o que significa que um trabalhador que tenha mais do que um contrato pode trabalhar mais do que oito horas por dia e 40 horas por semana. A legislação nacional não proíbe esta situação, vulgarmente designada por pluriemprego, e também não a regula, excepto quanto aos trabalhadores menores e aos trabalhadores móveis em actividades de transporte rodoviário abrangidas pelo Regulamento (CE) n.º 561/2006, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Março, relativo à harmonização de determinadas disposições em matéria social no domínio dos transportes rodoviários ou pelo Acordo Europeu relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos que efectuem Transportes Internacionais Rodoviários.

Em relação aos trabalhadores menores, o n.º 1 do artigo 80.º do CT/2009 estabelece que, se o menor trabalhar para vários empregadores, a soma dos períodos de trabalho não deve exceder os limites máximos do período normal de trabalho, ou seja, oito horas por dia e quarenta por semana.

No caso dos trabalhadores móveis em actividades de transporte rodoviário, de acordo com o n.º 3 do artigo 6.º da Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de Junho<sup>30</sup>, se o trabalhador móvel trabalhar para vários empregadores, a duração do trabalho semanal para efeitos do limite das 60 horas semanais e das 48 horas em média num período de quatro meses,

---

<sup>28</sup> CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital - **op. cit.**, p. 776.

<sup>29</sup> FERNANDES, Francisco Liberal - **O tempo de trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2012, p. 62.

<sup>30</sup> Transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2002/15/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março, relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem actividades móveis de transporte rodoviário.

estabelecido no n.º 1 do mesmo artigo, corresponde à soma dos períodos de trabalho efectuados.

O facto de a legislação nacional regular o pluriemprego apenas nestas duas situações, não significa que não se coloquem dúvidas quanto à necessidade de o fazer de forma mais abrangente, tendo em conta, designadamente a CRP.

Com efeito, as razões apontadas para se regular o pluriemprego prendem-se não só com razões de segurança e saúde mas também de política de emprego.

Como refere PEDRO FURTADO MARTINS,

“O desempenho simultâneo de mais de uma actividade profissional é, por vezes, encarado desfavoravelmente à luz da política de emprego, sobretudo em momentos de desemprego elevado, em especial, num contexto em que se impõe ao Estado o dever de «execução de políticas de pleno emprego» - art. 58.º, 3, a) da CRP.”<sup>31</sup>

Neste contexto, há alguns autores que defendem a concretização da obrigação constitucional de políticas de pleno emprego através da proibição geral do pluriemprego, colocando a questão sobre se a liberdade de escolha da profissão, consagrada no artigo 47.º da CRP, abrange o direito a ter mais do que uma<sup>32</sup>. Entre esses autores, destacam-se GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, que defendem que,

“Restrições claramente admissíveis são as que visam limitar o exercício simultâneo de *várias profissões* (se é que a liberdade de escolha abrange o direito de ter mais do que uma...). A lei pode estabelecer incompatibilidades que obstem a que uma profissão seja exercida cumulativamente com outra. O mesmo pode acontecer em relação ao pluriemprego. Estas medidas restritivas podem ser, de resto, concretizações de imposições constitucionais (ex.: execução de política de pleno emprego, nos termos do art. 58.º-3/a) ou de proibições expressamente consagradas na Constituição (ex.: proibição da acumulação de empregos ou cargos públicos, nos termos do art. 269.º-4.”<sup>33</sup>

A nível do Direito da União Europeia, a questão do pluriemprego também se coloca, sobretudo no quadro da Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho,

---

<sup>31</sup> MARTINS, Pedro Furtado - O Pluriemprego no Direito do Trabalho. In MOREIRA, António, coord., **II Congresso Nacional de Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 1999, p. 195.

<sup>32</sup> *Idem*, p. 195.

<sup>33</sup> CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital - **op. cit.**, p. 657.

existindo autores que consideram que aquando da transposição da directiva para o ordenamento jurídico nacional, esta exigia a aplicação dos limites do período normal de trabalho por trabalhador e não por contrato, como iremos ver no ponto 2.2 do capítulo IV.

## 2. O Direito Internacional

O fenómeno da internacionalização do Direito tem particular incidência no Direito do Trabalho, o qual se traduz “[...] na tendência para o progressivo nivelamento dos ordenamentos jurídicos dos diversos países, tendo em vista equiparar ou, pelo menos, aproximar, quanto possível, as condições de prestação e remuneração do trabalho e as demais regalias sociais entre os trabalhadores desses países.”<sup>34</sup>. Para este fenómeno da internacionalização das normas laborais têm contribuído de forma decisiva a acção de organizações internacionais e também o papel dos movimentos sindicais internacionais.

Deste modo, encontramos um conjunto de instrumentos internacionais com incidência no Direito do Trabalho que constituem fontes externas de enorme relevância, sendo por isso importante enquadrá-los à luz da CRP, nomeadamente à luz do seu artigo 8.º.

O n.º 2 do artigo 8.º da CRP estabelece que “As normas constantes de convenções internacionais regularmente ratificadas ou aprovadas vigoram na ordem interna após a sua publicação oficial e enquanto vincularem internacionalmente o Estado Português.”, o que significa que vigora na ordem jurídica nacional a regra da recepção automática quanto às normas constantes de convenções internacionais. As convenções da OIT são abrangidas por esta regra depois de ratificadas e publicadas oficialmente. Também os Tratados que instituíram a União Europeia (UE) vigoram na ordem jurídica nacional de acordo a regra da recepção automática.

Já quanto ao Direito Derivado proveniente da União Europeia, há que distinguir entre regulamentos e directivas. Os primeiros, aplicam-se directamente por força do n.º 3 do referido artigo 8.º: “As normas emanadas dos órgãos competentes das organizações internacionais de que Portugal seja parte vigoram directamente na ordem interna, desde que tal se encontre estabelecido nos respectivos tratados constitutivos.”. Com efeito, de acordo com o segundo parágrafo do artigo 288.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) “O regulamento tem carácter geral. É obrigatório em todos os seus elementos e directamente aplicável em todos os Estados-Membros.”. Contrariamente, as

---

<sup>34</sup> Cfr. VEIGA, António Jorge da Motta - **Lições de Direito do Trabalho**. 8.ª ed.ª revista e actualizada, Lisboa: Universidade Lusíada. 2000, p. 105.

directivas não são directamente aplicáveis; de acordo com o terceiro parágrafo do referido artigo 288.º, vinculam o Estado-Membro destinatário quanto ao resultado a alcançar, deixando às instâncias nacionais a competência quanto à forma e aos meios, sem prejuízo do efeito directo<sup>35</sup>, de acordo com a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE). Deste modo, têm de ser transpostas para a ordem jurídica interna, devendo o diploma de transposição, nos termos do n.º 8 do artigo 112.º da CRP, assumir a forma de lei, decreto-lei ou decreto legislativo regional.

## **2.1. As Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho**

Portugal foi um dos signatários do Tratado de Versailles que, em 1919, criou a OIT, tendo ratificado um número significativo das convenções existentes. A OIT actualmente é uma agência de competência especializada junto da Organização das Nações Unidas.

Em Maio de 1944, a Conferência Internacional do Trabalho, reunida em Filadélfia, nos Estados- Unidos da América, aprovou uma declaração relativa aos fins e objectivos da OIT, conhecida como Declaração de Filadélfia. Numa época de pós-guerra e de reconstrução, a Declaração reafirma os princípios orientadores da OIT, nos quais se deveria inspirar a política dos estados membros:

- i. O trabalho não é uma mercadoria;
- ii. A liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante;
- iii. A pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos;
- iv. Todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm direito de efectuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais.

Na sequência destes princípios, a OIT definiu quatro objectivos estratégicos que orientam actualmente a sua acção:

- i. Promover e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho;

---

<sup>35</sup> O efeito directo foi consagrado pelo Tribunal de Justiça da União Europeia no acórdão Van Gend en Loos, de 5 de Fevereiro de 1963, e permite aos particulares invocarem directamente uma norma europeia perante uma jurisdição nacional ou europeia. Em relação às directivas, o TJUE reconheceu que estas têm um efeito directo quando as suas disposições são incondicionais e suficientemente claras e precisas (acórdão de 4 de Dezembro de 1974, Van Duyn).

- ii. Desenvolver as oportunidades para que os homens e as mulheres tenham um emprego digno;
- iii. Alargar a protecção social;
- iv. Reforçar o tripartismo e o diálogo social.

O preâmbulo da Constituição da OIT refere, de forma que consideramos muito actual, o objectivo de melhorar a situação dos trabalhadores, designadamente através da regulamentação das horas de trabalho e da fixação de uma duração máxima diária e semanal.

Com uma organização tripartida, a OIT tem como objectivo preparar convenções e recomendações<sup>36</sup> sobre os diferentes problemas que as relações de trabalho colocam, de forma a influenciar as legislações nacionais com vista à melhoria progressiva dos padrões existentes nesse domínio<sup>37</sup>.

Actualmente existem 189 Convenções e 202 Recomendações, respeitantes a vários temas, nomeadamente o tempo de trabalho. A primeira convenção, de 1919, trata justamente da duração do tempo de trabalho na indústria. Posteriormente foi adoptado um conjunto de outras convenções ligadas ao tempo de trabalho:

- i. Convenção n.º 14 sobre descanso semanal (indústria), de 1921;
- ii. Convenção n.º 30 sobre as horas de trabalho (comércio e escritórios), de 1930;
- iii. Convenção n.º 43 sobre as fábricas de vidro, 1934;
- iv. Convenção n.º 46 sobre a duração do trabalho nas minas de carvão, de 1935;
- v. Convenção n.º 47 sobre as 40 horas semanais, de 1935;
- vi. Convenção n.º 49 sobre a redução das horas de trabalho (fábricas de garrafas), 1935;
- vii. Convenção n.º 51 sobre a redução das horas de trabalho nas obras públicas, de 1936;
- viii. Convenção n.º 61 sobre a redução das horas de trabalho na indústria têxtil, de 1937;
- ix. Convenção n.º 67 sobre a duração do trabalho e descanso nos transportes rodoviários, de 1939;
- x. Convenção n.º 132 sobre férias remuneradas (revista), de 1970;
- xi. Convenção n.º 153 sobre duração do trabalho e períodos de descanso (transportes rodoviários), 1979;

---

<sup>36</sup> As recomendações dirigidas aos Estados Membros não têm carácter vinculativo, ao contrário das convenções que após a ratificação dos Estados são vinculativas.

<sup>37</sup> Cfr. FERNANDES, António Monteiro - **op. cit.**, 2010, p. 72-73.

- xii. Convenção n.º 171 sobre o trabalho nocturno, de 1990;
- xiii. Convenção n.º 175 sobre o trabalho a tempo parcial, de 1994.

A Convenção n.º 47, de 1935, sobre as 40 horas semanais nunca chegou a ser ratificada por Portugal, aliás muito poucos países a ratificaram<sup>38</sup> apesar de um grande número deles não estabelecer um período semanal superior a 40 horas.

Em 1969 foi adoptada a Recomendação n.º 116 sobre redução da jornada de trabalho, a qual prevê a redução progressiva da jornada normal de trabalho sem diminuição da retribuição. O objectivo desta Recomendação foi completar os instrumentos internacionais existentes em matéria e duração do trabalho e facilitar sua aplicação. Esta Recomendação continua muito actual e é com muita frequência citada pela OIT.

A Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações (CPACR)<sup>39</sup> tem suscitado alguns reparos à legislação nacional, através da apresentação de observações e pedidos directos, no âmbito dos relatórios apresentados pelo Governo Português, de acordo com artigo 22.º da Constituição da OIT<sup>40</sup>, sobre as convenções ratificadas.

As últimas observações e pedidos directos que a CPACR dirigiu ao Governo Português no âmbito das convenções ratificadas por Portugal, no domínio do tempo de trabalho<sup>41</sup>, foram apresentadas na sequência da aprovação do CT/2003 e da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que o regulamentou, as quais serão analisadas no ponto 2.4 do capítulo III.

## **2.2. A Declaração Universal dos Direitos do Homem**

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de Dezembro de 1948<sup>42</sup>, embora de natureza não vinculativa, contém um conjunto de princípios relativos ao Direito do Trabalho, nomeadamente o da limitação da duração do trabalho no artigo 24.º: “Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas.”.

---

<sup>38</sup> Austrália, Azerbaijão, Bielorrússia, Federação Russa, Finlândia, Lituânia, Noruega, Nova Zelândia, República da Moldávia, República de Coreia, Quirguistão, Suécia, Tadjiquistão, Ucrânia e Uzbequistão.

<sup>39</sup> Órgão independente, composto de juristas, nomeados pelo Conselho de Administração, que examinam a aplicação das Convenções e Recomendações da OIT.

<sup>40</sup> De acordo com o artigo 22.º “Os Estados-Membros comprometem-se a apresentar à Repartição Internacional do Trabalho um relatório anual sobre as medidas por eles tomadas para execução das convenções a que aderiram. Esses relatórios serão redigidos na forma indicada pelo Conselho de Administração e deverão conter as informações pedidas por este Conselho.”.

<sup>41</sup> Convenção n.º 1, sobre duração do trabalho (indústria), 1919; Convenção n.º 14 sobre descanso semanal (indústria), de 1921; Convenção n.º 132 sobre férias remuneradas (revista), de 1970; Convenção n.º 171 sobre o trabalho nocturno, de 1990; Convenção n.º 175 sobre o trabalho a tempo parcial, de 1994.

<sup>42</sup> Publicada por Aviso no Diário de República n.º 57, I Série, de 9 de Março de 1978.

A Declaração assume um papel importantíssimo no ordenamento jurídico nacional. Com efeito, o n.º 2 do artigo 16.º da CRP estabelece que “Os preceitos constitucionais e legais relativos aos direitos fundamentais devem ser interpretados e integrados de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem.”. Entre os direitos fundamentais consagrados na CRP, estão incluídos os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, que abrangem o limite máximo da jornada de trabalho [álínea d) do n.º 1 do artigo 59.º]. Como nota ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Antes de se perfilar como referencial interpretativo e integrativo, a Declaração foi manifestamente utilizada como modelo para a própria redacção dos preceitos constitucionais alusivos àqueles temas”<sup>43</sup>.

### **2.3. O Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais**

O Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC) entrou em vigor na ordem internacional em 3 de Janeiro de 1976, tendo sido assinado por Portugal, em 7 de Outubro de 1976, que o aprovou para ratificação através da Lei n.º 45/78, de 11 de Julho.

Nos termos da alínea d) do artigo 7.º, os Estados Partes reconhecem o direito de todas as pessoas gozarem de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem em especial, designadamente “Repouso, lazer e limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas pagas, bem como remuneração nos dias de feriados públicos.”.

Em 10 de Dezembro de 2008, a Assembleia Geral das Nações Unidas, em Nova Iorque, adoptou o Protocolo Facultativo ao PIDESC, o qual prevê que os cidadãos dos Estados-Membros possam apresentar reclamações, junto das Nações Unidas, instituindo assim um mecanismo de queixas individuais em caso de violação dos direitos previstos no Pacto, nomeadamente no que respeita ao direito ao trabalho.

Portugal foi o primeiro Estado a assinar o Protocolo, a 24 de Setembro de 2009 e o nono a depositar, em 28 de Janeiro de 2013, o seu instrumento de ratificação ao Protocolo<sup>44</sup>.

Nos termos do n.º 1 do seu artigo 18.º, o Protocolo Facultativo entrou em vigor para a República Portuguesa no dia 5 de Maio de 2013.

---

<sup>43</sup> FERNANDES, António Monteiro - *op. cit.*, 2010, p. 70.

<sup>44</sup> O Protocolo Facultativo ao PIDESC foi ratificado pelo Decreto do Presidente da República n.º 12/2013 e aprovado pela Resolução da Assembleia da República n.º 3/2013, publicados no Diário da República, I Série, n.º 14, de 21 Janeiro de 2013.

## 2.4. A Carta Social Europeia Revista

Em 1961 é aprovada a Carta Social Europeia, no âmbito do Conselho da Europa, que Portugal ratificou em 1991<sup>45</sup>.

Em 1996 foi adoptada a Carta Social Europeia Revista, que adaptou o conteúdo da Carta face às mudanças sociais ocorridas desde a sua adopção, entrando em vigor em 1999. A Carta Social Europeia Revista também foi ratificada por Portugal em 2001<sup>46</sup>.

A Carta contém essencialmente matéria laboral, assente na perspectiva dos direitos dos trabalhadores. De acordo com o artigo 2.º, as Partes comprometem-se, com o objectivo de assegurar o exercício efectivo do direito a condições de trabalho justas, designadamente:

- “1) A fixar uma duração razoável ao trabalho diário e semanal, devendo a semana de trabalho ser progressivamente reduzida, tanto quanto o aumento da produtividade e os outros factores em jogo o permitam;
- 2) A prever dias feriados pagos;
- 3) A assegurar um período anual de férias pagas de quatro semanas, pelo menos;
- 4) A eliminar os riscos inerentes às ocupações perigosas ou insalubres e, quando esses riscos ainda não tenham podido ser eliminados ou suficientemente reduzidos, a assegurar aos trabalhadores empregados nessas ocupações quer uma redução da duração do trabalho quer férias pagas suplementares;
- 5) A assegurar um descanso semanal que coincida, tanto quanto possível, com o dia da semana reconhecido como dia de descanso pela tradição ou pelos usos do país ou da região;
- [...]
- 7) A diligenciar que os trabalhadores que efectuem um trabalho nocturno beneficiem de medidas que tenham em conta a natureza especial desse trabalho.”

No contexto deste artigo é relevante a interpretação dada pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais (CEDS)<sup>47</sup>, nomeadamente quanto à duração razoável dos períodos de trabalho diário e semanal e à flexibilidade do tempo de trabalho<sup>48</sup>.

---

<sup>45</sup> Decreto do Presidente da República n.º 38/91, de 6 de Agosto.

<sup>46</sup> Decreto do Presidente da República n.º 54-A/2001, de 17 de Outubro.

<sup>47</sup> Comité composto por 15 peritos independentes, que se pronuncia sobre a observância das disposições da Carta Social Europeia pelos respectivos Estados Partes.

<sup>48</sup> Cfr. **Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights**, p. 27-28. Disponível em <http://www.coe.int>.

Em relação ao primeiro aspecto, a Carta não define especificamente o que é um período razoável, mas o CEDS considera que, por exemplo, 16 horas diárias e mais de 60 horas semanais não são razoáveis.

Relativamente à flexibilidade do tempo de trabalho, o entendimento do CEDS é no sentido de que não contraria a Carta desde que a legislação assegure os três requisitos seguintes:

- i. Períodos de trabalho diário e semanal que sejam razoáveis;
- ii. Quadro legal adequado e claro que faculte garantias, nomeadamente através de convenções colectivas;
- iii. Períodos de referência razoáveis para o cálculo da duração média do trabalho, que não devem exceder seis meses, podendo ser aumentado até um máximo de um ano em circunstâncias excepcionais.

## **2.5. O Direito da União Europeia**

Portugal aderiu, em 1 de Janeiro de 1986, à Comunidade Económica Europeia (CEE), hoje UE, por força do Tratado da União Europeia (TUE) de 1992.

A UE é uma comunidade jurídica que tem uma ordem jurídica própria<sup>49</sup>, que inclui um conjunto de disposições relativas ao direito do trabalho no âmbito da política social, sobretudo desde o TUE.

Em 1989 foi adoptada a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, que surgiu como um instrumento político orientador, estabelecendo obrigações morais, com o objectivo de assegurar o respeito por determinados direitos sociais nos Estados-Membros, designadamente relativos ao mercado de trabalho, à formação profissional, à protecção social, à igualdade de oportunidades e à saúde e segurança no trabalho. De acordo com o ponto 8 da Carta “Todos os trabalhadores da Comunidade Europeia têm direito ao repouso semanal e a férias anuais pagas, cuja duração deve ser aproximada no progresso, de acordo com as práticas nacionais.”.

Na sequência da Carta foram adoptados vários programas de acção e propostas legislativas concretas. Os objectivos da Carta foram retomados no Tratado de Amesterdão aquando da integração neste último das disposições do protocolo social de Maastricht.

---

<sup>49</sup> Cfr. FERNANDES, António Monteiro - **op. cit.**, 2010, p. 77.

O Tratado de Lisboa faz-lhe referência no Título X relativo à política social (artigo 151.º do TFUE).

Neste contexto, de assinalar a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, a qual reconhece um conjunto de direitos pessoais, cívicos, políticos, económicos e sociais dos cidadãos e residentes na UE, incorporando-os no direito comunitário.

O Conselho Europeu de Colónia, em 3 e 4 de Junho de 1999, considerou conveniente consagrar numa Carta os direitos fundamentais em vigor a nível da UE, com o objectivo de lhes conferir uma maior visibilidade. Para isso pretendiam incluir na Carta os princípios gerais consagrados na Convenção Europeia dos Direitos Humanos de 1950 e os resultantes das tradições constitucionais comuns dos países da UE e, também, os direitos fundamentais próprios dos cidadãos da UE, bem como os direitos económicos e sociais consagrados na Carta Social Europeia do Conselho da Europa e na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores.

A Carta deveria reflectir também os princípios decorrentes da jurisprudência do TJUE e do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem. A Carta foi formalmente adoptada em Nice, em Dezembro de 2000, pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho Europeu e pela Comissão Europeia (CE).

Em matéria de tempo de trabalho, o n.º 2 do artigo 31.º da Carta estabelece que “Todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.” Esta disposição baseia-se na Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, bem como no artigo 2.º da Carta Social Europeia e no ponto 8 da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, conforme anotações à Carta, publicada no Jornal Oficial da União Europeia (JOUE)<sup>50</sup>.

Em Dezembro de 2009, com a entrada em vigor do Tratado de Lisboa, a Carta foi investida de efeito jurídico vinculativo, à semelhança dos Tratados, tendo sido para o efeito anexada ao Tratado sob a forma de declaração<sup>51</sup>, reforçando assim a vertente social da UE.

De assinalar a particularidade do papel assumido pelos parceiros sociais europeus no Direito União Europeia comunitário do trabalho. Com efeito, de acordo com o artigo 154.º do TFUE, a CE antes de apresentar propostas no domínio da política social tem de consultar os

---

<sup>50</sup> Cfr. JOUE C 303, de 14.12.2007, p. 26.

<sup>51</sup> De acordo com o n.º 1 do artigo 6.º do TFUE, a UE reconhece os direitos, as liberdades e os princípios enunciados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 7 de Dezembro de 2000, com as adaptações que lhe foram introduzidas em 12 de Dezembro de 2007, em Estrasburgo, e que tem o mesmo valor jurídico que os Tratados.

parceiros sociais sobre a possível orientação da acção da UE. Se após a consulta, a CE considerar desejável uma acção da UE, volta a consultar os parceiros sociais sobre o conteúdo da proposta, os quais enviam à CE um parecer ou, quando adequado, uma recomendação. Durante estas consultas os parceiros sociais podem informar a CE que querem fazer uso do processo previsto no artigo 155.º do TFUE, que permite a celebração de acordos. Como escreve ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Trata-se, assim, de “um produto de autonomia colectiva em estado puro”, indicador de mais um possível caminho que se abre à regulação laboral europeia.”<sup>52</sup>.

Mas as preocupações da UE em matéria de duração do tempo de trabalho remontam a 1975, na altura CEE, com a Recomendação 75/457/CEE do Conselho, de 22 de Julho de 1975, relativa ao princípio da semana de quarenta horas e ao princípio das quatro semanas anuais de férias pagas<sup>53</sup>. Nela o Conselho recomendava aos Estados-membros a tomarem medidas apropriadas em conformidade com as práticas e com as condições nacionais existentes quer por via legislativa, quer encorajando os parceiros sociais a celebrar contratos colectivos, quer por qualquer outro meio a fim de atingir, nomeadamente os seguintes objectivos:

“1. O princípio da semana de quarenta horas, segundo o qual a duração da semana de trabalho normal (isto é, período em relação ao qual não se aplicam as disposições relativas ao trabalho extraordinário), tal como é estabelecido pela legislação nacional, por contrato colectivo ou por qualquer outro meio, não deve exceder quarenta horas, deve ser aplicado em toda a Comunidade e em todos os sectores, o mais tardar até 31 de Dezembro de 1978, e, na medida do possível, antes desta data.

[...]

3. O princípio das quatro semanas anuais de férias pagas, segundo o qual a duração mínima das férias anuais pagas para as pessoas que tenham preenchido as condições referidas para beneficiar do pleno direito a férias, deve ser, de acordo com a escolha feita pelos Estados-membros, ou de quatro semanas ou equivalente à dispensa de um número de dias de trabalho igual a quatro vezes o acordado por semana, e deve ser aplicado em toda a Comunidade e em todos os sectores o mais tardar até 31 de Dezembro de 1978, e, na medida do possível, antes desta data; a aplicação deste princípio implica que os dias feriados pagos incluídos no período de férias anuais pagas devem ser compensados por um número equivalente de dias acrescido às férias anuais pagas.”

---

<sup>52</sup> FERNANDES, António Monteiro - **op. cit.**, 2010, p. 91.

<sup>53</sup> JOUE L 199 de 30.07.1975, p. 0032 – 0033.

Actualmente o Direito da União Europeia respeitante à área laboral é constituído por alguns regulamentos, sobretudo na área dos transportes, e por um número relativamente reduzido de directivas comunitárias, se compararmos com outros domínios. Para ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES “O pecúlio comunitário, no que toca ao direito do trabalho é notoriamente modesto.”, embora reconheça que “A década de noventa e mesmo os primeiros anos do novo milénio revelam, nesse plano, uma dinâmica sem precedentes, e também, diga-se sem seguimento na actualidade.”.<sup>54</sup>

É neste período que foi adoptada a Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, alterada pela Directiva 2000/34/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de Junho de 2000<sup>55</sup>, e codificada pela actual Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003.

Esta directiva estabelece prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho, aplicáveis aos períodos de descanso diário, pausas, descanso semanal, tempo máximo de trabalho semanal, férias anuais e a certos aspectos do trabalho nocturno, do trabalho por turnos e do ritmo de trabalho. Deste modo, obriga os Estados-Membros a tomarem medidas para que todos os trabalhadores beneficiem de:

- i. Período mínimo de descanso diário de 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas;
- ii. Período de pausa no caso de o período de trabalho diário ser superior a seis horas;
- iii. Período mínimo de descanso ininterrupto de 24 horas em média, às quais se adicionam as 11 horas de descanso diário, por cada período de sete dias;
- iv. Duração máxima de trabalho semanal de 48 horas, incluindo as horas extraordinárias;
- v. Férias anuais remuneradas de, pelo menos, quatro semanas.

A directiva prevê também a possibilidade de os Estados-Membros poderem autorizar o empregador a estabelecer uma derrogação ao limite de quarenta e oito horas semanais de trabalho (vulgarmente designada por *opt-out*), mediante os seguintes requisitos:

- i. Acordo do trabalhador;

---

<sup>54</sup> FERNANDES, António Monteiro - **op. cit.**, 2010, p. 87 e 89.

<sup>55</sup> As alterações tiveram como objectivo abranger os sectores e actividades excluídos: os transportes aéreos, ferroviários, rodoviários, marítimos e de navegação interna, a pesca marítima, as outras actividades no mar bem como as actividades dos médicos em formação que tinham ficado excluídos do âmbito de aplicação da Directiva 93/104/CE. A directiva revogou também a disposição do artigo 5.º que previa que o descanso semanal obrigatório devia ter lugar, em princípio, no domingo, de acordo com a jurisprudência do TJUE.

- ii. Em caso de recusa do trabalhador, este não deve ser prejudicado;
- iii. O empregador deve comprometer-se a dispor de um registo, acessível às autoridades competentes, de todos os trabalhadores que tenham aceitado ultrapassar os limites de horas de trabalho;
- iv. Respeito pelos princípios gerais de segurança e de saúde.

Existem ainda outros diplomas comunitários que regulam de forma específica a organização do tempo de trabalho para certos sectores e para certas categorias de trabalhadores, destacando os seguintes:

- i. Regulamento (CE) n.º 561/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Março de 2006, relativo à harmonização de determinadas disposições em matéria social no domínio dos transportes rodoviários, que altera os Regulamentos (CEE) n.º 3821/85 e (CE) n.º 2135/98 do Conselho e revoga o Regulamento (CEE) n.º 3820/85 do Conselho;
- ii. Directiva 94/33/CE do Conselho, de 22 de Junho de 1994, relativa à protecção dos jovens no trabalho;
- iii. Directiva 1999/63/CE do Conselho, de 21 de Junho de 1999, respeitante ao acordo relativo à organização do tempo de trabalho dos marítimos, celebrado pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e pela Federação dos Sindicatos dos Transportes da União Europeia (FST) - Anexo: Acordo Europeu relativo à organização do tempo de trabalho dos marítimos;
- iv. Directiva 1999/95/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de Dezembro de 1999, relativa à aplicação das disposições relativas ao período de trabalho dos marítimos a bordo dos navios que utilizam os portos da Comunidade;
- v. Directiva 2000/79/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, respeitante à aplicação do acordo europeu sobre a organização do tempo de trabalho do pessoal móvel da aviação civil;
- vi. Directiva 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março de 2002, relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem actividades móveis de transporte rodoviário;
- vii. Directiva 2005/47/CE do Conselho, de 18 de Julho de 2005, relativa ao acordo celebrado entre a Comunidade dos Caminhos-de-Ferro Europeus (CER) e a Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF) sobre certos aspectos das condições de trabalho dos trabalhadores móveis que prestam serviços de interoperabilidade transfronteiriça no sector ferroviário;

- viii. Directiva 2006/22/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Março de 2006, relativa a exigências mínimas no que respeita à execução dos Regulamentos (CEE) n.º 3820/85 e (CEE) n.º 3821/85 do Conselho, quanto às disposições sociais no domínio das actividades de transporte rodoviário e que revoga a Directiva 88/599/CEE do Conselho;
- ix. Directiva 2009/13/CE do Conselho de 16 de Fevereiro de 2009 que aplica o Acordo celebrado pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e pela Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF) relativo à Convenção sobre Trabalho Marítimo, 2006, e que altera a Directiva 1999/63/CE.

Com relevância no domínio da organização do tempo de trabalho, há a salientar as Conclusões do Conselho Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores, de 5 e 6 de Dezembro de 2007<sup>56</sup>, sobre os princípios comuns de flexissegurança<sup>57</sup>. Este tema constituiu um dos temas centrais na Presidência portuguesa da UE, durante o segundo semestre de 2007, em resposta ao mandato do Conselho Europeu da Primavera de 2007 e na sequência da comunicação da CE “Para a definição de princípios comuns de flexigurança: Mais e melhores empregos mediante flexibilidade e segurança”<sup>58</sup>.

De acordo com a comunicação da CE as estratégias nacionais devem ser aplicadas com base em quatro princípios que se reforçam mutuamente:

- i. Flexibilidade e a segurança dos contratos de trabalho, respeitando a legislação laboral, os acordos colectivos e os princípios modernos de organização do trabalho;
- ii. Aplicação de estratégias de aprendizagem ao longo da vida, com vista a apoiar a adaptação constante dos trabalhadores no mercado de trabalho, nomeadamente dos mais vulneráveis;
- iii. Eficácia das políticas activas do mercado de trabalho para ajudar os trabalhadores a voltar a encontrar trabalho após um período de inactividade;
- iv. Modernização dos sistemas de segurança social, para a atribuição de ajudas financeiras que incentivem o emprego e facilitem a mobilidade no mercado de trabalho.

Neste contexto, o Conselho reconheceu nas suas conclusões que os princípios comuns se destinavam a ter um papel instrumental na implementação do próximo ciclo da Estratégia de Lisboa, que veio a traduzir-se na Estratégia 2020, e a servir de base para as reformas,

---

<sup>56</sup> Disponível em <http://europa.eu/> [Consult. em 1 Jan. 2012].

<sup>57</sup> A expressão “flexissegurança” é uma má tradução do inglês “*flexicurity*”, na maior parte dos documentos a expressão utilizada é “flexigurança”.

<sup>58</sup> COM (2007) 359. Disponível em <http://europa.eu/> [Consult. em 1 Jan. 2012].

admitindo que “[...] não há uma via única, e que não há um princípio mais importante do que o outro.”, tendo sido aprovados oito princípios baseados em quatro componentes:

- i. Conjugação de mecanismos contratuais flexíveis e fiáveis;
- ii. Estratégias abrangentes de aprendizagem ao longo da vida;
- iii. Políticas activas e eficazes para o mercado de trabalho;
- iv. Sistemas de protecção social modernos, adequados e sustentáveis<sup>59</sup>.

No âmbito da componente relativa à conjugação de mecanismos contratuais flexíveis e fiáveis, afirma-se que a flexigurança é um meio para promover o trabalho de qualidade através de novas formas de flexibilidade e segurança para aumentar a adaptabilidade, o emprego e a coesão social.

A flexigurança tem sido considerada, designadamente pela CE a abordagem correcta para modernizar os mercados de trabalho e fazer face à actual crise.

Assim, em 3 Março de 2010, surge a Comunicação da CE, que lança a Estratégia Europa 2020, para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo. Em 26 de Março de 2010, o Conselho Europeu concorda com a proposta da CE sobre o lançamento de uma nova Estratégia de crescimento e emprego. Em 17 de Junho, o Conselho Europeu adopta formalmente a nova estratégia e estabelece 5 grandes objectivos, que consubstanciam metas comuns para os Estados-Membros e para a UE, e que guiam as acções de todos. De salientar que os princípios da flexigurança assumem um papel relevante no âmbito da Estratégia 2020, estratégia de crescimento da UE para a próxima década<sup>60</sup>. Em concreto, a Estratégia 2020 reconhece que a organização do tempo de trabalho pode ajudar os trabalhadores a conciliar a vida profissional com a vida pessoal e os empregadores a ajustar a utilização da mão-de-obra.

---

<sup>59</sup> *Vide Portugal na União Europeia: vigésimo segundo ano: 2007*, Ministério dos Negócios Estrangeiros Gabinete do Secretário de Estado dos Assuntos Europeus, Lisboa, 2008 p. 247. Disponível em <https://infoeuropa.euroid.pt/>.

<sup>60</sup> A Estratégia Europa 2020 para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo da UE foi lançada pela CE em Março de 2010 e aprovada pelos Chefes de Estado e de Governo dos países da UE em Junho de 2010. *Vide* Comunicação da Comissão, **EUROPA 2020 Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo**. COM (2010) 2020 final, de 3.3.2010. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>.

## Capítulo III – A evolução do tempo de trabalho

### 1. A década de noventa do século XX

No começo da década de 90 do século passado, Portugal encontrava-se perante importantes desafios sobretudo resultantes da adesão à CEE, que tinha ocorrido em 1 de Janeiro de 1986<sup>61</sup>.

Portugal encontrava-se perante o imperativo de assegurar a convergência nominal e real com os outros Estados-Membros da CEE<sup>62</sup>, de forma a garantir a adequada integração na União Económica e Monetária<sup>63</sup> que se perspectivava e, também, perante outros desafios decorrentes da situação político-internacional que se atravessava na época, designadamente da queda dos regimes do bloco de leste em 1989, cujos países se tornaram membros da UE entre 2004 e 2007, e da abertura gradual a terceiros países, na sequência das negociações do “*Uruguay Round*” do GATT (*General Agreement on Tariffs and Trade*)<sup>64</sup>. Por outro lado, assistia-se, desde a década de 80, em vários países europeus, designadamente em países da CEE, como Alemanha, França e Itália, à adopção de políticas com o objectivo de reduzir a duração máxima do trabalho semanal.

A duração do tempo de trabalho encontrava-se regulada no Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, o qual no n.º 1 do artigo 5.º estabelecia que o período normal de trabalho não podia ser superior a oito horas por dia e a 48 horas por semana. Para os empregados de escritório o período normal de trabalho não podia ser superior a sete horas por dia e a 42 horas por semana (n.º 2 do mesmo artigo). O período normal de trabalho diário podia ser superior a estes limites quando fosse concedido ao trabalhador meio dia ou um dia de descanso por semana, além do dia de descanso semanal obrigatório e desde que o acréscimo diário não fosse superior a uma hora (n.ºs 3 e 4 do mesmo artigo).

O Decreto-Lei n.º 409/71 regulava também outros aspectos fundamentais da organização do tempo de trabalho, designadamente:

- i. Excepções aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

---

<sup>61</sup> O pedido de adesão foi apresentado em 28 de Março de 1977; que teve parecer favorável da Comissão, em 19 de Maio de 1978, e, em 6 de Junho, do Conselho; em 17 de Outubro de 1978 iniciam-se as negociações e em 12 Junho de 1985 é assinado, em Lisboa, o Tratado de Adesão de Portugal à CEE.

<sup>62</sup> Alemanha, Bélgica, Dinamarca, Espanha, França, Grécia, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Países Baixos e Reino Unido.

<sup>63</sup> A decisão de formar uma União Económica e Monetária foi tomada pelo Conselho Europeu na cidade neerlandesa de Maastricht, em Dezembro de 1991, tendo sido posteriormente consagrada no Tratado da União Europeia (Tratado de Maastricht).

<sup>64</sup> Actualmente Organização Mundial do Comércio (OMC).

- ii. Redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- iii. Intervalos de descanso;
- iv. Isenção de horário de trabalho;
- v. Trabalho nocturno;
- vi. Descanso semanal;
- vii. Trabalho a tempo parcial.

Os limites dos períodos normais de trabalho só podiam ser ultrapassados nos casos expressamente previstos por disposição legal ou quando determinado em decreto regulamentar ou IRCT em relação aos trabalhadores que prestavam serviço em actividades sem fins lucrativos ou estreitamente ligadas ao interesse público, desde que se mostrasse absolutamente incomportável a sujeição do seu período de trabalho a esses limites e em relação aos trabalhadores cujo trabalho fosse acentuadamente intermitente ou de simples presença (n.º 1 e 2 do artigo 6.º). No caso da primeira categoria de trabalhadores, quando se tratasse de actividades de natureza industrial, o período normal de trabalho seria fixado de modo a que não fosse ultrapassada a média de 48 horas por semana ao fim do número de semanas estabelecido no respectivo decreto regulamentar ou IRCT (n.º 3 do artigo 6.º).

Os limites máximos dos períodos normais de trabalho deviam ser reduzidos sempre que o aumento da produtividade das actividades o consentisse e não houvesse inconvenientes de ordem económica ou social, com prioridade para as actividades e as profissões que implicassem maior fadiga física ou intelectual ou que comportassem riscos para a saúde dos trabalhadores (artigo 7.º). Esta redução, da qual não podia resultar prejuízo para a situação económica dos trabalhadores, nem qualquer alteração das condições de trabalho que lhes fosse desfavorável, podia ser estabelecida por decreto regulamentar ou IRCT (artigo 8.º).

O período de trabalho diário devia ser interrompido por um intervalo, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestassem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; por IRCT podia ser estabelecida uma duração superior, bem como a frequência e a duração de quaisquer outros intervalos de descanso do período de trabalho diário (artigo 10.º).

Mediante requerimento do empregador ao então Instituto Nacional do Trabalho e Previdência podiam ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exercessem cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, acompanhado de declaração de concordância dos trabalhadores em causa (artigo 13.º). Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estavam sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas tinham direito

aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso concedidos por IRCT (artigo 15.º).

O trabalho nocturno era considerado aquele que era prestado no período que decorria entre as 20 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte (n.º 1 do artigo 29.º). Por IRCT o trabalho nocturno podia ser estabelecido como o prestado em períodos de 11 horas consecutivas, desde que abrangesse, pelo menos, sete horas consecutivas compreendidas entre as 22 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte (n.º 2 do artigo 29.º). Os períodos de 11 horas consecutivas só podiam ter início a partir das 23 horas, quando isso fosse estipulado em convenção colectiva ou em acta de conciliação (n.º 3 do artigo 29.º).

Além do dia de descanso semanal obrigatório, podia ser concedido, em todas ou em determinadas semanas do ano, meio-dia ou um dia de descanso (artigos 37.º e 38.º).

Os IRCT deviam conter normas sobre o regime de trabalho a tempo parcial, sempre que a natureza das actividades ou profissões abrangidas o consentisse, com preferência para as trabalhadoras com responsabilidades familiares, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida e os trabalhadores que frequentassem estabelecimentos de ensino médio ou superior (artigo 43.º). Como sublinha LUÍS GONÇALVES DA SILVA,

“O trabalho a tempo parcial – vulgarmente designado pelo equivalente em língua inglesa *part-time* – é aquele em que o número de horas que o trabalhador se obriga a prestar em cada semana de calendário é inferior, em qualquer medida ou na definida por regulamentação colectiva, ao período normal de trabalho praticado em tempo completo em situação comparável.”<sup>65</sup>

O Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro, regulava o regime da prestação de trabalho suplementar, que constava no Decreto-Lei n.º 409/71, nos artigos 16.º a 22.º, os quais foram revogados com a entrada em vigor deste diploma. Com o Decreto-Lei n.º 421/83 alterou-se a designação de “trabalho extraordinário” para “trabalho suplementar”, cujo conceito era mais amplo que o de trabalho extraordinário, pois passou a ser considerado todo aquele que era prestado fora do horário de trabalho, excluindo da noção o trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho e o prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando houvesse acordo entre o empregador

---

<sup>65</sup> SILVA, Luís Gonçalves in MARTINEZ, Pedro Romano [et. al.] – **Código do Trabalho Anotado**, 9.ª ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 390.

e os trabalhadores (artigo 2.º). Como refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “[...] nele cabem todas as situações de desvio ao programa normal de actividade do trabalhador: trabalho fora do horário em dia útil, trabalho em dias de descanso semanal e feriados.”<sup>66</sup>.

O trabalho suplementar só podia ser prestado quando as empresas tivessem de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justificassem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo e em casos de força maior ou quando se tornasse indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade (artigo 4.º). No tocante aos limites do trabalho suplementar, o Decreto-Lei n.º 421/83 estabeleceu no artigo 5.º limites inferiores aos que existiam para o trabalho extraordinário<sup>67</sup>:

- i. 160 horas de trabalho por ano;
- ii. Duas horas por dia normal de trabalho;
- iii. Número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- iv. Número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

Nos casos de força maior ou quando se fosse indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade, o trabalho suplementar não estava sujeito a quaisquer limites.

A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado conferia aos trabalhadores, nas empresas com mais de 10 trabalhadores, o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado (n.º 1 do artigo 9.º).

O Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, regulava o regime das férias, feriados e faltas, o qual estabelecia que o período anual de férias não podia ser inferior a 21 nem superior a 30 dias consecutivos. Em matéria de feriados, o n.º 1 do artigo 18.º previa 12 feriados obrigatórios.

O regime jurídico da suspensão e redução temporária da prestação de trabalho foi consagrado pela primeira vez no Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro, e teve como objectivo, conforme consta no preâmbulo, “[...] a recuperação económica das empresas, meio necessário à manutenção dos postos de trabalho e à contenção do desemprego.”. Até à entrada

---

<sup>66</sup> FERNANDES, António Monteiro - **Direito do Trabalho, I - Introdução, Relações Individuais de Trabalho**, 6ª ed., Coimbra: Almedina, 1987, p. 286.

<sup>67</sup> Em regra o trabalhador não podia prestar mais de 2 horas de trabalho extraordinário por dia, até ao máximo de 240 horas por ano.

em vigor deste diploma, a legislação nacional só consagrava a suspensão ou redução para situações muito limitadas, no quadro das medidas a adoptar nas empresas declaradas em situação económica difícil<sup>68</sup> e nas empresas atingidas por catástrofes ou outras ocorrências graves<sup>69</sup>.

Este diploma é enquadrável num conjunto de diplomas a que ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES se refere como produção legislativa de «emergência», cujo fluxo se iniciou em 1977, com o objectivo de “[...] instituir, nomeadamente no terreno juslaboral, dispositivos de compatibilização perante a crise económica generalizada e os reflexos dela no tecido empresarial.”<sup>70</sup>.

Deste modo, nos termos do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 398/83, o empregador podia reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho, desde que, por razões conjunturais de mercado, motivos económicos ou tecnológicos e catástrofes ou outras ocorrências que tivessem afectado gravemente a actividade normal da empresa, essas medidas se mostrassem indispensáveis para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho. A redução podia traduzir-se na interrupção da actividade por um ou mais períodos normais de trabalho ou na diminuição do número de horas correspondente a esses períodos.

Durante o período de redução os trabalhadores tinham direito a auferir a retribuição mensal não inferior ao salário mínimo nacional garantido por lei para o sector, a manter todas as regalias sociais e as prestações da segurança social, calculadas na base da sua remuneração normal e a exercer actividade remunerada fora da empresa (n.º 1 do artigo 6.º). Nos casos de remuneração inferior ao salário mínimo nacional garantido por lei para o sector, o trabalhador mantinha o direito à remuneração mensal que auferiria em regime de prestação normal de trabalho (n.º 2 do artigo 6.º). Em caso de doença, o trabalhador cujo contrato estivesse suspenso mantinha o direito à compensação salarial (n.º 3 do artigo 6.º).

Os trabalhadores, de acordo com o artigo 7.º, durante o período de redução estavam sujeitos às seguintes obrigações:

- i. Pagar, mediante desconto, contribuições para a segurança social com base na retribuição efectivamente auferida, quer a título de remuneração por trabalho prestado, quer a título de compensação salarial;

---

<sup>68</sup> Decreto-Lei n.º 353-H/77, de 29 de Agosto, que permite que sejam declaradas em situação económica difícil empresas públicas ou privadas cuja exploração se apresente fortemente deficitária.

<sup>69</sup> Decreto-Lei n.º 230/79, de 23 de Julho, que instituiu um novo regime de apoio financeiro a empresa ou quaisquer outras entidades com trabalhadores atingidos por catástrofes e outras ocorrências graves.

<sup>70</sup> FERNANDES, António Monteiro - **op. cit.**, 1987, p. 376.

- ii. Comunicar à empresa, no prazo máximo de cinco dias, o exercício de actividade remunerada fora da empresa, para efeitos de eventual redução na compensação salarial;
- iii. Frequentar cursos adequados de formação profissional, desde que oferecida pelo empregador ou pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional.

Quanto ao empregador, nos termos do artigo 10.º, este estava obrigado durante o período de redução aos seguintes deveres:

- i. Efectuar pontualmente o pagamento da compensação salarial devida e as contribuições para a segurança social referentes à retribuição efectivamente auferida pelo trabalhador;
- ii. Não proceder à distribuição de lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta, nem aumentar as remunerações dos membros dos corpos sociais ou proceder ao reembolso de prestações suplementares de capital ou de suprimentos.

O empregador estava ainda obrigado a não admitir novos trabalhadores ou a não renovar contratos para o preenchimento de postos de trabalho susceptíveis de serem ocupados por trabalhadores em regime de redução (n.º 2 do artigo 10.º).

O artigo 11.º regulava os critérios a observar nos casos de redução, estabelecendo o n.º 1 que deviam ter preferência na manutenção das condições normais de trabalho, dentro da mesma categoria e função, os trabalhadores cujo agregado familiar tivesse capitação inferior a 60% do salário mínimo nacional garantido por lei para o sector, com deficiência e os mais antigos. Esta ordem de prioridade podia ser afastada nos casos em que o empregador demonstrasse que a sua adopção prejudicaria seriamente o funcionamento eficaz da empresa ou serviço. Esta possibilidade provocou grande conflitualidade social e por isso acabou por ser eliminada na segunda alteração ao regime, introduzida pelo Decreto-Lei n.º 210/92, de 2 de Outubro, como iremos ver mais à frente.

Durante o período da redução o trabalhador tinha direito a receber uma compensação salarial, quando e na medida em que tal se tornasse necessário para lhe assegurar uma retribuição mensal equivalente a dois terços da sua remuneração normal ilíquida ou à retribuição mínima, suportada, em partes iguais, pelo empregador e pelo então Gabinete de Gestão do Fundo de Desemprego (artigos 12.º e 13.º).

A aplicação da redução do período normal de trabalho estava sujeita a um conjunto de formalidades, previsto nos artigos 14.º e 15.º, que, designadamente, obrigava a um processo de negociação com a comissão de trabalhadores e as comissões sindicais representativas dos

trabalhadores abrangidos, no caso de existirem, e à intervenção do então Ministério do Trabalho e Segurança Social.

Em relação à duração da redução, quando determinada por razões conjunturais de mercado, por motivos económicos ou tecnológicos ou por catástrofes ou outras ocorrências que tivessem afectado gravemente a actividade normal da empresa, esta era previamente determinada e não podia ser superior a um ano (artigo 16.º).

A primeira alteração ao regime jurídico da suspensão e redução da prestação de trabalho foi introduzida pelo Decreto-Lei n.º 64-B/89, de 27 de Fevereiro, a qual incidiu sobre o regime processual, destacando-se os seguintes aspectos:

- i. Reforço da intervenção dos representantes dos trabalhadores, com a consagração de eficácia substantiva aos acordos com estes celebrados;
- ii. Responsabilização do empregador pelas decisões de suspensão ou redução, condicionando-se a prorrogação da medida a prévio acordo da estrutura representativa dos trabalhadores ou do próprio trabalhador;
- iii. Redução dos limites temporais de duração das medidas.

O limite da duração previamente determinada da redução ou suspensão por razões conjunturais de mercado, por motivos económicos ou tecnológicos, passou de um ano para seis meses (n.º 1 do artigo 16.º). Em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tivesse afectado gravemente a actividade normal da empresa, o limite era de um ano (n.º 3 do artigo 16.º). Estes prazos podiam ser prorrogados até ao máximo de seis meses, desde que fosse comunicada a intenção de prorrogação por escrito e de forma fundamentada à estrutura representativa dos trabalhadores e esta não se opusesse, também por escrito, dentro dos sete dias úteis seguintes, ou, quando o trabalhador abrangido pela prorrogação manifestasse, por escrito, o seu acordo (n.º 3 do artigo 16.º).

E é a partir deste quadro legal que na década de 90 se verificaram as alterações mais profundas e controversas do ponto de vista político e social em matéria de organização do tempo de trabalho, que se iniciaram com um acordo no âmbito do Conselho Permanente de Concertação Social<sup>71</sup>.

---

<sup>71</sup> Actualmente Comissão Permanente de Concertação Social.

## 1.1. O Acordo Económico e Social, de 19 de Outubro de 1990

Em 19 de Outubro de 1990, é adoptado o Acordo Económico e Social (AES), subscrito em sede de Conselho Permanente de Concertação Social, pelo Governo, pela União Geral dos Trabalhadores (UGT), pela Confederação do Comércio Português (CCP) e pela Confederação da Indústria Portuguesa (CIP)<sup>72</sup>. O acordo teve na base um compromisso entre o Governo e os parceiros sociais com o objectivo de modernizar a economia nacional, atenuar a sua vulnerabilidade face aos desafios que teria que enfrentar e assegurar a competitividade das empresas e melhorar progressivamente e de forma sustentada as condições de vida dos portugueses<sup>73</sup>.

No acordo as partes, entre outras realidades, assumiram que a duração semanal de trabalho em Portugal era mais diversificada do que na generalidade dos países comunitários o que introduzia factores de injustiça relativa, nomeadamente para as profissões pior remuneradas e de maior desgaste físico; que as empresas portuguesas precisavam de aumentar a produtividade e a competitividade; que a organização dos horários devia ter em conta as necessidades de protecção da saúde dos trabalhadores e o direito destes a uma vida familiar e social satisfatórias, bem como as necessidades de responder a imperativos, nomeadamente de uma mais racional organização da vida urbana<sup>74</sup>.

Neste contexto, acordaram medidas e propostas<sup>75</sup>, designadamente relacionadas com a redução do tempo de trabalho, em conjugação com a adaptabilidade dos horários de trabalho e, também, com o trabalho suplementar, no sentido de facilitar o seu recurso, como forma de responder às necessidades objectivas que as empresas enfrentavam na época. Destas, destacam-se as seguintes:

“1 – O Governo compromete-se a desenvolver esforços no sentido da entrada em vigor do horário máximo nacional de 44 horas semanais, em 1 de Janeiro de 1991.

---

<sup>72</sup> Disponível em <http://www.ces.pt>.

<sup>73</sup> Vide p.3.

<sup>74</sup> Vide p. 45.

<sup>75</sup> Protecção e segurança social, regime jurídico da pré-reforma, medidas complementares de protecção social nos casos de declaração de sectores de actividade económica em reestruturação, higiene, segurança e saúde no trabalho, educação e formação profissional, alteração ao regime da suspensão do contrato de trabalho e da redução do período normal de trabalho, regime jurídico do trabalho de menores, regime jurídico do trabalho no domicílio, regime jurídico das férias e da licença sem vencimento para formação, alterações ao processo de regularização das dívidas à segurança social, regime de trabalho em comissão de serviço, regime jurídico das relações colectivas de trabalho, período experimental, fiscalização e justiça do trabalho, cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador.

2 – O Governo e as Confederações signatárias acordam no seguinte calendário, a ser desenvolvido no quadro da negociação colectiva, visando articular a adaptabilidade dos horários de trabalho, necessária ao melhor funcionamento das empresas, com um ritmo visando atingir as 40 horas em 1995 e tendo como linhas orientadoras:

- Um ritmo de redução de uma hora/ano ou outro estabelecido na negociação colectiva;
- Um dia de descanso obrigatório e um dia de descanso complementar que pode ser repartido e passível de regime diferenciado a fixar pela negociação colectiva;
- Um limite de duas horas diárias além do horário normal, e de 50 horas por semana, sendo a computação global feita, em princípio, em três meses, podendo ser fixado na negociação colectiva um período diferente;
- Ter-se em conta, na redução da duração normal do trabalho, o trabalho efectivo, sem prejuízo das pausas justificadas em razões de saúde, higiene e segurança ou cláusulas fixadas na negociação colectiva.

[...]

7 – Alteração do regime do trabalho suplementar, nos seguintes termos:

- Elevação para 200 horas do limite anual do trabalho suplementar;
- Revogação das taxas de 25% para a Segurança Social incidentes sobre a prestação de trabalho suplementar;
- O cálculo do pagamento de horas suplementares será feito em função do horário efectivamente praticado na empresa;
- O descanso compensatório – dentro do condicionalismo previsto no n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro – vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes;
- O descanso compensatório que não esteja relacionado com a prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, pode ser substituído pelo seu pagamento no mínimo em dobro, desde que haja acordo entre as partes.

[...]

10 – Relativamente ao trabalho suplementar, deve ser alargado o leque de situações em que é admitido o recurso ao mesmo: todas as situações em que, por razões não permanentes, se tenha de aumentar a produção, ou recuperar a produção não efectuada não se justificando a admissão de novos trabalhadores.”<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup> Vide anexo 15 do AES.

Do acordo também constava o ajustamento do regime da suspensão do contrato de trabalho e da redução do período normal de trabalho de forma a proporcionar uma maior eficácia das medidas de recuperação das empresas e, assim, relançar condições de qualidade do trabalho e do emprego. Neste contexto, acordaram as seguintes medidas:

“1 – Quanto aos critérios de selecção dos trabalhadores que manterão as condições normais de trabalho – adopção da solução em vigor para os despedimentos colectivos.

2 – Criação de condições para a contratação de técnicos especializados para os órgãos de gestão, para a realização de prestações suplementares de capital ou suprimentos e para a aquisição total ou parcial da empresa por terceiros, condições que se revelam necessárias para assegurar maior eficácia à reestruturação das empresas.

3 – Rectificação do n.º 3 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 398/83, no respeitante à exigência de autorização e à prioridade concedida à redução dos períodos normais de trabalho, também se incluindo nessa prioridade a denominada «suspensão rotativa».

4 – Salvaguarda do restante regime em vigor.”<sup>77</sup>

## **1.2. A redução do tempo de trabalho para as 44 horas semanais**

Na sequência do AES é aprovada a Lei 2/91, de 23 Julho, que fixou o limite máximo do período normal de trabalho em 44 horas semanais (artigo 1.º), aplicável às relações de trabalho abrangidas pelo Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, e aos trabalhadores rurais. O regime seria também extensivo ao trabalho a bordo e ao trabalho de serviço doméstico mediante legislação própria.

Esta lei permitia, de acordo com o artigo 2.º, que por convenção colectiva a duração normal de trabalho pudesse ser definida em termos médios, nas condições que vieram a ser estabelecidas no Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de Outubro<sup>78</sup>.

Nos termos do artigo 3.º da referida Lei, da aplicação da redução do período normal de trabalho e da definição em termos médios da duração normal de trabalho, não podia resultar prejuízo para a situação económica dos trabalhadores nem qualquer alteração das condições de trabalho que lhes fosse menos favorável.

---

<sup>77</sup> Vide anexo 6 do AES.

<sup>78</sup> Estabeleceu um novo regime jurídico da duração do trabalho e do trabalho suplementar e alterou os Decretos-Leis n.ºs 409/71, de 27 de Setembro, e 421/83, de 2 de Dezembro.

### **1.3. A adaptabilidade do tempo de trabalho**

A adaptabilidade do período de trabalho veio a ser consagrada nos n.ºs 7 a 9 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 409/71, através da alteração introduzida pelo já referido Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de Outubro, e permitiu que por convenção colectiva a duração normal de trabalho pudesse ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário podia ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal excedesse as 50 horas. O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior não era tido em conta para este último limite.

No n.º 8 do referido artigo 5.º introduziu-se os critérios de fixação do período de referência a considerar para efeitos de duração do período normal de trabalho em termos médios. Deste modo, a duração média do período normal de trabalho semanal tinha de ser apurada por referência ao período fixado na convenção colectiva ou, na sua falta, por referência a períodos de três meses.

Quando estivessem em causa trabalhadores que prestavam trabalho, exclusivamente, nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento, o período normal de trabalho diário podia ser aumentado, mediante convenção colectiva, até ao limite de 2 horas.

Pretendia-se assim, conforme consta do preâmbulo do Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de Outubro, que a redução do tempo de trabalho não fosse dissociada da organização do tempo de trabalho. Nele pode ler-se que:

“[...] só nesta perspectiva se assume como um instrumento potenciador de valores inestimáveis de ordem económica e social, como a qualidade de vida dos trabalhadores e suas famílias, mas também da produtividade e competitividade das empresas, valores que, num e noutro caso, só se alcançam através de formas de organização do trabalho que qualifiquem a gestão empresarial e promovam a saúde e o bem-estar dos que trabalham.”

Este diploma introduziu também alterações aos regimes da isenção de horário de trabalho e do trabalho por turnos, previstos no Decreto-Lei n.º 409/71, de acordo com o que tinha sido acordado no AES.

O Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de Outubro, introduziu, ainda, alterações, também decorrentes do AES, no Decreto-Lei n.º 421/83, relativo ao trabalho suplementar, designadamente elevou o limite anual de horas de 160 para 200 e eliminou a obrigação de os

empregadores e trabalhadores contribuírem para o Fundo de Desemprego com 25% dos acréscimos de remuneração resultantes da prestação de trabalho suplementar.

#### 1.4. A redução do tempo de trabalho para as 40 horas semanais

Como atrás se referiu, no AES as partes acordaram um calendário da redução do tempo de trabalho para as 40 horas semanais a atingir em 1995 e um conjunto de linhas orientadoras de adaptabilidade da organização do trabalho, a ser cumprido no quadro da negociação colectiva. No entanto, este objectivo não foi alcançado em muitos sectores e empresas através da negociação colectiva<sup>79</sup>. Como salienta ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES,

“Esse programa ficou, quase totalmente, por cumprir. A circunstância de o próprio AES estabelecer, como pressuposto das reduções a negociar, um certo balanceamento com regras de adaptabilidade na organização do tempo de trabalho explica que a prevista contratação colectiva tenha ficado, em grande parte, bloqueada: não se negociou reduções de horário porque não havia disponibilidade para negociar regras de adaptabilidade dos tempos de trabalho. A situação não era, em fins de 1995, muito diferente da que existia à partida, em 1991.”<sup>80</sup>

E foi no quadro do Acordo de Concertação Social de Curto Prazo<sup>81</sup>, celebrado em 24 de Janeiro de 1996, que se estabeleceu uma solução de compromisso<sup>82</sup>, a qual se traduziu na concretização do limite máximo semanal de 40 horas por via legislativa e na adaptação do horário de trabalho. O compromisso veio a ser concretizado através da Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, que estabeleceu assim a redução dos períodos normais de trabalho superiores a 40 horas por semana, através de dois mecanismos.

---

<sup>79</sup> “ Os dados estatísticos do MQE, *Quadros de Pessoal*, Outubro de 1994, evidenciam que cerca de 55% dos trabalhadores abrangidos por IRC, tinham uma duração semanal do trabalho superior a 40 h.” DAMAS, Joaquim A. Domingues - A redução da duração do trabalho e adaptação dos horários na Lei n.º 21/96. **Questões Laborais**. Coimbra: Coimbra Editora. (Ano IV, n.ºs 9-10, 1997), p. 93, nota 6.

<sup>80</sup> FERNANDES, António Monteiro - **op. cit.**, 2010, p. 364 e 365.

<sup>81</sup> Subscrito em sede de Conselho Permanente de Concertação Social, pelo Governo, pela União Geral dos Trabalhadores (UGT), pela Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), pela Confederação do Comércio Português (CCP) e pela Confederação da Indústria Portuguesa (CIP). Disponível em [www.ces.pt](http://www.ces.pt).

<sup>82</sup> “A necessidade de uma solução de compromisso para a concretização do objectivo que fora fixado em 1990 ligou-se à constatação de que a redução encarada teria enorme impacto, envolvendo algum risco potencial para o emprego. Segundo as estimativas ventiladas à época da negociação do Acordo, tratar-se-ia de reduzir os horários (sem perda salarial) de cerca de metade dos trabalhadores, afectando, essencialmente, indústrias tradicionais, responsáveis por grandes volumes de emprego, mas vivendo da exportação e, aí, expostas a forte concorrência com base nos custos. Foi também invocada a escassa capacidade de adaptação organizacional de grande parte das empresas.” FERNANDES, António Monteiro - **op. cit.**, 2010, p. 365, nota 1.

O primeiro consistia na diminuição para 40 horas dos períodos normais de trabalho superiores a este limite de forma faseada: na data da entrada em vigor da Lei, duas horas, até ao limite de 40 horas e, decorrido um ano sobre a data de entrada em vigor, o remanescente seria reduzido para 40 horas (n.º 1 do artigo 1.º). Esta redução não abrangeu os sectores de actividade ou empresas em relação aos quais se convencionou expressamente um calendário de redução mais rápido (n.º 2 do artigo 1.º).

O segundo mecanismo assentou na circunstância de que a redução dos períodos normais de trabalho definia períodos de trabalho efectivo, excluindo-se todas as interrupções de actividade resultantes de acordos, de normas de IRCT ou da lei e que implicassem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador (n.º 3 do artigo 1.º).

Embora possa parecer que a Lei n.º 21/96 teve em conta a diversidade de situações em que existiam interrupções de actividade que podiam, ou não, ser qualificadas como efectiva prestação de trabalho, o que é facto é que originou que se colocassem imensas dúvidas interpretativas quanto à noção de período normal de trabalho. Com efeito, os empregadores consideravam de forma diversa determinados tipos de pausa, incluindo-as, ou não, na contagem do tempo de trabalho. Colocava-se assim a questão de saber se tal redução deveria ser concretizada em termos de período normal de trabalho ou se, pelo contrário, deveria ter por referência o período de trabalho efectivo, conceito introduzido pela referida Lei.

Face a estas dúvidas, a Comissão de Acompanhamento do Acordo de Concertação Social de Curto Prazo adoptou uma Resolução, em 6 de Dezembro, tendo esclarecido o seguinte:

“ [...] que as reduções do período normal de trabalho se programarão em termos de trabalho efectivo e que as interrupções do trabalho constituem trabalho efectivo quando não há substituição do trabalhador, o que acontece, por exemplo, «sempre que o trabalhador, durante a interrupção, se encontra no espaço habitual de trabalho, ou próximo desse espaço, e mantém a disponibilidade para voltar ao seu posto de trabalho caso ocorra qualquer problema nos equipamentos a seu cargo que não possa ser resolvido pelos restantes trabalhadores da mesma equipa ou turno».

Contrariamente, considera-se «que nas interrupções no trabalho há substituição quando o trabalhador pode dispor livremente do seu tempo, saindo ou não das instalações da empresa, não lhe podendo ser exigida a execução de qualquer tarefa nem a responsabilidade pelo funcionamento do equipamento. O normal prosseguimento do trabalho é garantido por outro ou outros trabalhadores (que podem ser da mesma equipa ou turno».

O parecer considera que constituem «trabalho efectivo as interrupções de actividade determinadas pelo empregador, tais como «paragens técnicas» e as resultantes de outros motivos relativos à empresa. Durante as interrupções desta natureza, o trabalhador continua disponível para o trabalho».<sup>83</sup>

Como escreveu na altura JOSÉ JOÃO ABRANTES, os subscritores do referido Acordo ao entenderem que a lei não visava reduzir o período normal de trabalho, mas sim reduzir apenas o período de trabalho efectivo, com base no referido n.º 3 do artigo 1.º, criou-se um novo conceito que “[...] implicaria que os trabalhadores abrangidos pela previsão normativa não pudessem ter, a partir de 1-12-1997, horários que perfizessem mais de 40 horas de trabalho efectivo por semana – o que, contudo, não impediria que pudessem ter que permanecer mais tempo na empresa.”<sup>84</sup>.

Ora, como defendia o referido autor, o trabalho efectivo e o período normal de trabalho são conceitos diferentes; o primeiro tem, em princípio, uma duração menor que o segundo, pois não leva em conta as referidas pausas de curta duração<sup>85</sup>.

No entanto, a controvérsia continuou, tendo sido apresentada uma queixa pela Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN) na Provedoria de Justiça, cujo aspecto central consistia em saber se as pausas do trabalho e que tipo de pausas deveriam ser deduzidas aos tempos de trabalho a reduzir<sup>86</sup>.

Na sequência da queixa, o Provedor de Justiça dirigiu à Ministra para a Qualificação e o Emprego uma Recomendação, na qual constava a posição sobre a matéria, designadamente da CGTP-IN, da própria Ministra, da Direcção-Geral das Condições de Trabalho<sup>87</sup>, da Comissão de Acompanhamento do Acordo de Concertação Social de Curto Prazo, da UGT e da CIP, bem como referência ao Relatório e Parecer da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias sobre o recurso de admissibilidade da proposta de lei n.º 14/VII, apresentada pelo PCP, recomendando que fosse adoptada uma iniciativa legislativa com vista à clarificação de determinados aspectos da Lei 21/96, 23 de Julho. O Provedor de Justiça recomendou que:

---

<sup>83</sup> Vide Documentação, **Questões Laborais**. Coimbra: Coimbra Editora. (Ano IV, n.ºs 9-10, 1997). p. 168.

<sup>84</sup> ABRANTES, José João - A Redução do Período Normal de Trabalho, a Lei n.º 21/96 em questão. **Questões Laborais**. Coimbra: Coimbra Editora. (Ano IV, n.ºs 9-10, 1997), p. 83.

<sup>85</sup> *Ibidem*.

<sup>86</sup> Neste sentido, lembra ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES que “ A circunstância de, para a L 21/96, só interessar o trabalho efectivo punha em crise, embora apenas *para os efeitos dessa lei*, o modo tradicional de contar o tempo de trabalho.” FERNANDES, António Monteiro - **op. cit.** 2010, p. 366.

<sup>87</sup> Actualmente Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

“1. Saber se o limite das 40 horas de trabalho por semana tem por objectivo o período normal de trabalho ou, antes, o período de trabalho efectivo;

2. Na hipótese de estar em causa o período de trabalho efectivo, torna-se necessário definir este conceito, tendo em conta o seguinte:

2.1. A definição das pausas que venham ou não a integrar o conceito trabalho efectivo;

2.2. Clarificar o modo como deveriam ter sido feitas as reduções de 2 horas em 1 de Dezembro de 1996, isto é, se recorrendo ao conceito de trabalho efectivo, se ao de período normal de trabalho;

2.3. Considerar como ponto de partida para a definição de trabalho efectivo, a disponibilidade do trabalhador, já que é este o conceito que reúne o maior acordo dos parceiros sociais, para distinguir o que é, do que não é, trabalho efectivo;

2.4. Considerar legalmente como trabalho efectivo as pequenas pausas cuja justificação assenta no interesse da entidade empregadora em manter produtividade, segurança e a saúde do trabalhador, no âmbito de processos produtivos massificantes e repetitivos;

2.5. Esclarecer que a Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, é aplicável única e exclusivamente às empresas e aos trabalhadores que, em 30 de Novembro de 1996, tinham um período de trabalho efectivo superior a 40 horas por semana;

3. Consagrar expressamente que da aplicação das disposições constantes da Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, não pode resultar prejuízo para a situação económica dos trabalhadores, nem qualquer alteração das condições de trabalho que lhes seja menos favorável;

4. Tratando-se de interpretação autêntica, que se consigne a eficácia retroactiva das respectivas disposições, à data da entrada em vigor da Lei n.º 21/96, de 23 de Julho.”<sup>88</sup>

No entanto, a resposta da Ministra foi no sentido de que não era necessária lei interpretativa, atendendo a que existia coincidência entre as interpretações feitas pelo Governo, pela administração do trabalho e pelos parceiros sociais subscritores do acordo de concertação social de curto prazo. Apesar desta coincidência de interpretações, os empregadores continuavam a considerar de formas diversas determinados tipos de pausa, incluindo-as, ou não, na contagem do tempo de trabalho. O Provedor de Justiça voltou a

---

<sup>88</sup> Vide Documentação - **op. cit.**, (Ano IV, n.ºs 9-10, 1997). p. 176-177.

insistir junto da Ministra que não aceitou a Recomendação, o que o levou a expor o caso à Assembleia da República, em 17 de Julho de 1997<sup>89</sup>.

Há a assinalar um outro aspecto importante que suscitou dúvidas no âmbito da redução dos períodos normais de trabalho, que assentou no facto de os limites previstos, na altura nos n.ºs 1 e 2 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, não terem sido objecto de alteração, continuando a prever-se que o período normal de trabalho não podia ser superior a oito horas por dia e a 44 horas por semana e para os empregados de escritório a sete horas por dia e a 42 horas por semana. Na altura JOAQUIM DAMAS defendeu:

“De uma primeira análise destes preceitos resulta que a Lei não visou a determinação de novos limites máximos do período normal de trabalho semanal. Ao efectuar «as reduções» a Lei determina-as relativamente a períodos normais de trabalho que, em concreto, tenham uma duração semanal superior a quarenta horas de trabalho efectivo. Corrobora este primeiro entendimento, o facto de a Lei alterar expressamente os artigos 10.º e 12.º da LDT, sem que o tenha feito relativamente ao artigo 5.º deste diploma legal.”<sup>90</sup>

A redução do período normal de trabalho, visando as 40 por semana, foi acompanhada, conforme já se referiu, de formas de adaptação do horário de trabalho, cujos princípios foram estabelecidos no artigo 3.º da Lei n.º 21/96. Deste modo, a duração normal do trabalho semanal era definida em termos médios com um período de referência de quatro meses. Permitia-se assim que o período normal de trabalho diário pudesse ser superior em duas horas ao limite máximo consagrado, não podendo ultrapassar 10 horas. Neste caso, de acordo com o n.º 3 do referido artigo 3.º, sem prejuízo do limite máximo semanal de 50 horas, para o qual só não contava o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, o período normal de trabalho semanal não podia ultrapassar determinados limites:

- i. 48 e 50 horas, a partir, respectivamente, de 1/12/1996 e 1/12/1997, quando o período normal de trabalho semanal inicial fosse de 44 horas;
- ii. 46 e 48 horas, a partir, respectivamente, de 1/12/1996 e 1/12/1997, quando o período normal de trabalho semanal inicial fosse superior a 42 e inferior a 44 horas;

---

<sup>89</sup> Cfr. **A Provedoria de Justiça na salvaguarda dos Direitos do Homem**, 1998, p. 201 e 203. Disponível em <http://www.provedor-jus.pt>.

<sup>90</sup> DAMAS, Joaquim A. Domingues - **op. cit.**, p. 98.

- iii. 45 horas, a partir de 1/12/1996, quando o período normal de trabalho semanal inicial fosse superior a 40 e até 42 horas.

O n.º 4 do referido artigo permitia nas semanas com duração inferior a 40 horas, uma redução diária não superior a duas horas, ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dois ou meios dias, ou ainda, nos mesmos termos, o aumento do período de férias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas neste caso, sem aumento do subsídio de férias.

Este aumento do período de férias como forma de compensar o trabalhador por períodos de maior trabalho levantou dúvidas quanto à sua qualificação. Questionava, na altura, AMADEU DIAS se estas férias deviam ser consideradas tecnicamente férias, nos termos do Decreto-Lei n.º 874/76, ou se deviam ser entendidas como dias de não trabalho, defendendo que o aumento não devia ser qualificado como férias, com base nos seguintes argumentos:

“ a) Não visam as finalidades das férias, enunciadas no n.º 3 do art. 2.º do Dec.-Lei n.º 874/76, de «possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores», e de «assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural». Pelo contrário, este período de «férias» destina-se a compensar o trabalhador do excesso de tempo de trabalho realizado noutros dias, dentro do mesmo período de referência, à semelhança do que acontece com o descanso compensatório por trabalho no dia de descanso semanal - n.º 3 do art. 9.º do Dec.-Lei n.º 421/83, de 2-12.

b) Estas «férias» podem ser substituídas por outras formas de compensação - redução do período normal de trabalho diário (na livre disponibilidade do empregador), ou redução da semana de trabalho em dias ou meios dias - sendo que a possibilidade de substituição por outras formas de compensação é proibida, em termos quase absolutos, em relação às férias, como estabelece o n.º 4 do art. 2.º do Dec.-Lei n.º 874/76.

c) No mesmo sentido de se não tratar de férias, em sentido técnico, milita o facto de durante estas «férias» continuar a ser devido o subsídio de refeição que, eventualmente, seja devido ao trabalhador nos dias de trabalho efectivo. (Só por estar em descanso compensatório do trabalho em excesso noutras datas do período de referência, é que o trabalhador não vai trabalhar durante estas «férias», e, por isso, o legislador sentiu necessidade de lhe garantir o subsídio de refeição, como se estivesse a trabalhar normalmente).

d) E no mesmo sentido pode invocar-se o facto de, por estas «férias», não ser devido subsídio de férias, que é devido sempre que o trabalhador esteja de férias, e mesmo que

estas sejam reduzidas para compensação de faltas, nos termos do n.º 2 do art. 28.º e dos n.ºs 2 e 3 do art. 6.º do Dec.-Lei n.º 874/76. “<sup>91</sup>

Em relação ao intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal, este era de 12 horas (n.º 5 do artigo 3.º).

De acordo com o n.º 1 do artigo 4.º, nos sectores de actividade e empresas em que, após o AES de 1990, se processou uma redução do tempo de trabalho partindo de uma duração semanal superior a 40 horas, as associações patronais ou entidades patronais e as associações sindicais deveriam reabrir um processo negocial, de modo a que se começasse a aplicar até 1 de Dezembro de 1996, com as devidas adaptações, as regras de adaptabilidade previstas no artigo 3.º. Caso se mostrasse impossível a obtenção de acordo, seriam aplicáveis às empresas e aos sectores, considerando a redução total realizada, as já referidas regras de adaptabilidade, desde que tomadas na sua globalidade (n.º 2 do artigo 4.º).

Através da Lei n.º 21/96 foram ainda introduzidas alterações no Decreto-Lei n.º 409/71, respeitantes a aspectos relacionados com intervalos de descanso (artigo 10.º) e com critérios especiais de organização dos horários de trabalho (artigo 12.º) e no Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, (Lei do Contrato de Trabalho), quanto à mobilidade funcional, prevista no artigo 22.º.

### **1.5. A alteração ao regime da suspensão ou redução da prestação de trabalho**

A segunda alteração ao regime da suspensão ou redução da prestação de trabalho foi introduzida pelo Decreto-Lei n.º 210/92, de 2 de Outubro, na sequência dos compromissos assumidos no AES, de 19 de Outubro de 1990, e tiveram em conta a conflitualidade que o regime suscitou, sobretudo pelo uso excessivo com que os empregadores afastavam os critérios de preferência na manutenção das condições normais de trabalho, com fundamento em prejuízo sério para o funcionamento eficaz da empresa ou serviço, que dificultava a obtenção de acordos e punha em causa a estabilidade social que era essencial para a viabilização.

O n.º 2 do artigo 5.º foi assim alterado, passando a redução a assumir as seguintes formas:

---

<sup>91</sup> DIAS, Amadeu - **Redução do Tempo de Trabalho, Adaptabilidade do Horário e Polivalência Funcional** Coimbra: Coimbra Editora, 1997, p. 70-71.

- i. Interrupção da actividade por um ou mais períodos normais de trabalho, diário ou semanal, podendo abranger, rotativamente, diferentes grupos de trabalhadores;
- ii. Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal.

De acordo com o n.º 3 do referido artigo 5.º, a suspensão só podia ter lugar quando a redução dos períodos normais de trabalho se mostrasse inadequada ou insuficiente para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

O artigo 11.º, relativo aos critérios a observar nos casos de redução ou suspensão, foi alterado, passando a consagrar apenas regras para os representantes sindicais e membros das comissões de trabalhadores:

- i. Preferência na manutenção das condições normais de trabalho dentro da mesma unidade orgânica ou funcional e categoria profissional, salvo diferente regime estabelecido por IRCT de natureza convencional;
- ii. Redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho relativas a trabalhador que fosse representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não prejudicava o direito ao exercício normal dessas funções no interior da empresa.

Com esta alteração foram assim eliminados os critérios que tanta polémica tinham suscitado, conforme se referiu no ponto 1 do presente capítulo.

A Lei n.º 137/99, de 28 de Agosto, introduziu a terceira alteração ao regime da redução do período normal de trabalho e da suspensão do contrato de trabalho, que incidiu sobre a comparticipação na compensação salarial, tendo, designadamente alterado o pagamento da compensação salarial que passou a ser suportada em 30% pelo empregador e em 70% pelo orçamento da segurança social (artigo 13.º).

## **1.6. A transposição da Directiva 93/104/CE, do Conselho, de 23 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho**

A Directiva 93/104/CE, do Conselho, de 23 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho<sup>92</sup>, foi transposta para a ordem jurídica interna pela Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro, com dois anos de atraso relativamente ao prazo nela

---

<sup>92</sup> Entretanto alterada e posteriormente codificada - Directiva n.º 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho – cuja transposição é agora assegurada pelo CT/2009, nos termos do artigo 2.º alínea n) da lei que o aprovou.

fixado (23 de Novembro de 1996). A directiva tinha como objectivo estabelecer prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho aplicáveis aos períodos de descanso diário, pausas, descanso semanal, tempo máximo de trabalho semanal, férias anuais e a certos aspectos do trabalho nocturno, do trabalho por turnos e do ritmo de trabalho, de certa forma impostas “[...] pela necessidade de promover a aproximação no mercado único europeu das condições gerais de concorrência e de competitividade empresarial.”<sup>93</sup>.

No entanto, podemos questionar estes objectivos face à possibilidade dada pela directiva aos Estados-membros de poderem derrogar um conjunto vasto de disposições (artigos 16.º a 18.º), designadamente a duração máxima do trabalho semanal - 48 horas - de que Portugal não fez uso pelo menos no âmbito das relações de trabalho de Direito Privado.

Vejamos então a transposição efectuada para o ordenamento jurídico nacional.

Na exposição de motivos da proposta da referida Lei<sup>94</sup> é assumida expressamente a controvérsia que a Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, gerou, sobre a definição do tempo de trabalho, para efeito da redução legal dos períodos normais de trabalho. Deste modo, atendendo a que a Directiva n.º 93/104/CE consagrava uma definição de tempo de trabalho, considerou-se oportuno esclarecer algumas dúvidas manifestadas no âmbito de certas concretizações daquela noção.

Com efeito, tal como realça FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, julgamos que a Lei n.º 73/98, no que respeita à definição do período normal de trabalho, veio contribuir para a clarificação deste conceito e ultrapassar algumas incertezas de interpretação do sistema laboral português surgidas na sequência da Lei n.º 21/96; conforme já referimos, o n.º 2 do artigo 2.º daquela Lei consagra o princípio de que o tempo de trabalho não é sinónimo de trabalho efectivo<sup>95</sup>.

É assim que a Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro, vem definir, por um lado, no artigo 2.º, tempo de trabalho como “qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade empregadora e no exercício da sua actividade ou das suas funções;” e, por outro, esclarecer, no n.º 2 do mesmo artigo, que determinadas interrupções do trabalho são consideradas tempo de trabalho:

---

<sup>93</sup> Cfr. FERNANDES, Francisco Liberal - Algumas notas sobre a Lei n.º 73/98, de 10-11. **Questões Laborais**. Coimbra: Coimbra Editora. (Ano VI, n.º 13, 1999), p. 113.

<sup>94</sup> Cfr. Proposta de Lei n.º 156/VII, transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 93/104/CE, do Conselho, de 23 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho. Disponível em <http://www.parlamento.pt>

<sup>95</sup> FERNANDES, Francisco Liberal - **op. cit.**, 1999, p. 119-120.

“a) As interrupções de trabalho como tal consideradas nas convenções colectivas ou as resultantes de usos e costumes reiterados das empresas;

b) As interrupções ocasionais no período de trabalho diário, quer as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, quer as resultantes de tolerância ou concessão da entidade empregadora;

c) As interrupções de trabalho, ditadas por razões técnicas, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou motivos climatéricos que afectem a actividade da empresa, ou por razões económicas, designadamente de quebra de encomendas;

d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, à disposição da entidade empregadora, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;

e) As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por prescrições da regulamentação específica de segurança, higiene e saúde no trabalho.”

O n.º 1 do artigo 3.º da referida Lei veio estabelecer que o limite máximo da duração média do trabalho semanal, sem prejuízo da duração máxima do trabalho normal semanal (o limite das 40 horas previsto na Lei de 1996), não podia exceder 48 horas, incluindo as horas suplementares, num período de referência fixado em convenção colectiva, que não podia, em caso algum, ultrapassar 12 meses, ou, na falta de fixação por convenção, num período de referência de quatro meses. Tratou-se assim de um alargamento do regime de adaptabilidade do horário de trabalho para os trabalhadores e sectores não abrangidos pelo regime introduzido pelo Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de Outubro, o qual como vimos permitiu que por convenção colectiva a duração normal de trabalho pudesse ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário podia ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal excedesse as 50 horas.

Nos termos do n.º 2 do referido artigo 3.º os dias de férias eram subtraídos ao período de referência em que eram gozados e os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença por maternidade e paternidade e de licença especial do pai ou da mãe para assistência a deficientes e a doentes crónicos, eram considerados com base no correspondente período normal de trabalho.

Podemos assim afirmar que o artigo 3.º manteve o limite das 40 horas semanais e que o limite das 48 horas em média apenas tinha como objectivo condicionar, designadamente a prestação de trabalho suplementar.

A Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro, regulava outros aspectos em matéria de organização de tempo de trabalho consagrados na referida directiva, designadamente: intervalos de descanso; descanso diário e semanal; duração do trabalho nocturno e protecção dos trabalhadores nocturnos, incluindo garantias relativas ao trabalho nesse período; protecção em matéria de segurança e saúde; ritmo de trabalho e possibilidade de derogar mediante determinadas condições algumas das regras estabelecidas.

### 1.7. O trabalho a tempo parcial

O trabalho a tempo parcial que apenas estava previsto num artigo do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, foi desenvolvido e passou a ser regulado de forma autónoma na Lei n.º 103/99, de 26 de Julho, a qual teve na época o objectivo de melhorar o mercado do emprego e de reduzir o desemprego.

A taxa de desemprego, em 1999, era de 4,4% (3,9% - masculino e 5,0% - feminino) conforme quadro constante do anexo III.

A regulamentação do trabalho a tempo parcial resultou do Acordo de Concertação Estratégica 1996/1999, de 20 de Dezembro de 1996, celebrado na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) do Conselho Económico e Social, que no quadro da reorganização do funcionamento do mercado de emprego, considerou que o trabalho a tempo parcial podia responder às necessidades dos empregadores em função do alargamento do período de abertura dos estabelecimentos comerciais e aos interesses de grupos significativos de trabalhadores<sup>96</sup>. Esta medida enquadrava-se num objectivo mais amplo, o da criação de emprego. Como se pode nele ler:

“O Governo e os Parceiros Sociais subscritores reafirmam ainda o papel que poderá ser desempenhado por medidas que possam contribuir para **partilhar o tempo de trabalho** disponível por mais empregos. Entre estas medidas destacam-se, para além da redução em curso do horário de trabalho para 40 horas, a redução das horas de trabalho suplementar, o recurso ao trabalho a tempo parcial, voluntário e reversível, assim como à reforma parcial, e ainda a organização de bolsas de emprego-formação que permitam substituir temporariamente empregados em formação por desempregados.”<sup>97</sup>

---

<sup>96</sup> Cfr. Acordo de Concertação Estratégica 1996/1999. Lisboa, 1996. Disponível em <http://www.ces.pt/>.

<sup>97</sup> Vide p. 55.

Neste contexto, na exposição de motivos da respectiva proposta de lei, foi considerado que a regulamentação do regime procurava dar satisfação às necessidades dos trabalhadores, possibilitando o funcionamento dos estabelecimentos por períodos superiores à duração do trabalho consagrada e melhorar a competitividade das empresas, permitindo aos trabalhadores conciliar a prestação de trabalho com as responsabilidades familiares, os estudos ou outras actividades<sup>98</sup>.

Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 1.º da Lei n.º 103/99, de 26 de Julho, considerava-se trabalho a tempo parcial o que correspondia a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável, podendo este limite percentual ser elevado por convenção colectiva. De acordo com o n.º 3 do mesmo artigo, as situações de trabalhadores a tempo parcial e de trabalhadores a tempo completo consideravam-se comparáveis quando prestavam o mesmo ou idêntico tipo de trabalho no mesmo estabelecimento, noutra estabelecimento da mesma empresa e com a mesma actividade, ou em estabelecimento de idêntica dimensão no mesmo ramo de actividade, ou, ainda, num estabelecimento do mesmo ramo de actividade, de acordo com a indicada ordem de precedência.

Este diploma consagrou incentivos à contratação na modalidade de trabalho a tempo parcial para partilha de postos de trabalho e na contratação de trabalhadores com criação de postos de trabalho, previstos nos artigos 8.º e seguintes, designadamente:

“ a) Dispensa do pagamento de contribuições, no caso de contratos sem termo com jovens à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração, definidos nos termos dos artigos 3.º e 4.º do Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio;

b) Redução de 50% da taxa contributiva, no caso de contratos a termo com jovens à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração, nos termos dos artigos 3.º e 4.º do Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio;

c) Redução de 50% da taxa contributiva quando estiver em causa a celebração de contratos sem termo com trabalhadores que não se encontrem nas situações referidas na alínea a);

d) Redução de 25% da taxa contributiva quando estiver em causa a celebração de contratos a termo com trabalhadores que não se encontrem nas situações referidas na alínea a).”

---

<sup>98</sup> Cfr. Proposta de lei n.º 202/VII. Disponível em <http://www.parlamento.pt>. [Consult. em 1 Jun. 2012].

## **2. O primeiro Código do Trabalho**

### **2.1. Os trabalhos preparatórios do Código do Trabalho**

O ano 2000 marcou o início de trabalhos tendentes à sistematização da legislação existente e que vieram a culminar na aprovação do primeiro Código do Trabalho em 2003, cujo aspecto central assentou na revisão e unificação de múltiplas leis que regulam a prestação do trabalho subordinado.

Em Março de 2000, o Ministro do Trabalho e da Solidariedade, do XIV Governo Constitucional, criou a Comissão de Análise e Sistematização da Legislação Laboral<sup>99</sup>, com a missão de proceder ao levantamento, análise e sistematização das leis laborais existentes e propor as reformulações consideradas necessárias. A Comissão apresentou, em Setembro de 2001, as propostas de sistematização relativas ao direito individual e, em Maio de 2002, as relativas ao direito colectivo, já com o XV Governo Constitucional em funções.

O programa do Governo da época<sup>100</sup> previa que a legislação laboral em vigor carecia, nalguns dos seus aspectos, de urgente revisão com vista à sua sistematização e à adaptação de novas necessidades da organização do trabalho e ao reforço da produtividade e da competitividade da economia nacional.

Neste contexto, o Programa de Governo estabelecia medidas prioritárias, no domínio laboral:

- i. Sistematizar, sintetizar e simplificar a legislação laboral em vigor, tornando-a mais acessível e compreensível para todos os seus destinatários;
- ii. Promover a adaptabilidade e a flexibilidade da organização do trabalho, por forma a aumentar a competitividade da economia e das empresas;
- iii. Criar as condições que permitissem flexibilizar os horários de trabalho, estabelecendo igualmente as condições para uma melhor gestão do trabalho e um maior desenvolvimento do trabalho a tempo parcial, com vista a facilitar a adaptação aos desafios colocados pela globalização;
- iv. Adoptar as medidas necessárias com vista a permitir um aumento da mobilidade dos trabalhadores, por forma a assegurar uma maior convergência regional e uma economia mais competitiva;

---

<sup>99</sup> Despacho n.º 5875/2000, de 15 de Março, publicado no DRE n.º 63, SÉRIE II. p. 4952.

<sup>100</sup> Disponível em <http://www.portugal.gov.pt/>.

- v. Promover a introdução de novos métodos de trabalho mais adequados às necessidades das PME e das microempresas, nomeadamente o trabalho a tempo parcial, em regime de prestação de serviços e/ou no domicílio.

Neste contexto, o Governo decidiu proceder a uma profunda reforma da legislação laboral, que resultou na aprovação do primeiro Código do Trabalho.

No processo de elaboração do Código do Trabalho, o então Ministério da Segurança Social e do Trabalho recebeu e analisou vários contributos de organizações representativas de trabalhadores e de empregadores, de docentes universitários, de advogados, de consultores e de especialistas em Direito do Trabalho. O Anteprojecto de Código do Trabalho, foi aprovado no Conselho de Ministros, de 18 de Julho de 2002, e apresentado aos parceiros sociais em reunião da CPCS, em 23 de Julho de 2002, tendo sido objecto de um amplo debate público. A CPCS debateu o Anteprojecto entre os dias 12 de Setembro e 7 de Novembro de 2002<sup>101</sup>.

O Presidente da República requereu, a apreciação preventiva da constitucionalidade de algumas normas do Decreto da Assembleia da República n.º 51/IX, que aprovou o “Código do Trabalho”, mas nenhuma relacionada com a organização do tempo de trabalho<sup>102</sup>.

## **2.2. O Código do Trabalho de 2003**

O primeiro Código do Trabalho veio a ser aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e regulamentado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Conforme podemos ver na exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 29/IX<sup>103</sup>, que aprovou o Código do Trabalho, a orientação que presidiu à elaboração do CT é sintetizada através dos seguintes vectores:

- i. Abertura à introdução de novas formas de trabalho, mais adequadas às necessidades dos trabalhadores e das empresas;
- ii. Promoção da adaptabilidade e flexibilidade da disciplina laboral, nomeadamente quanto à organização do tempo, espaço e funções laborais, de modo a aumentar a competitividade da economia, das empresas e o consequente crescimento de emprego;
- iii. Maior acessibilidade e compreensão do regime existente;
- iv. Sistematização da legislação dispersa, elaborada em épocas distintas;

---

<sup>101</sup> Cfr. Exposição de motivos da proposta de lei n.º 29/IX, que aprova o Código do Trabalho. Disponível em [www.parlamento.pt](http://www.parlamento.pt)

<sup>102</sup> Disponível em <http://www.tribunalconstitucional.pt>.

<sup>103</sup> Disponível em <http://www.parlamento.pt> [Consult. em 13 Mai. 2012].

- v. Integração de lacunas e resolução de algumas dúvidas suscitadas na aplicação das normas revogadas;
- vi. Incentivo à participação dos organismos representativos de trabalhadores e empregadores na vida laboral, em particular no que respeita à contratação colectiva.

É também referido na exposição de motivos as razões que justificaram a adopção de um CT:

“A opção por um Código do Trabalho assentou na circunstância de, por um lado, o Direito do Trabalho, tendo em conta os estudos e a jurisprudência dos últimos quarenta anos, já ter alcançado uma estabilidade científica suficiente para se proceder a uma primeira codificação e, por outro, a mera consolidação de leis, ainda que sistematizadas, apontar para uma incipiente codificação.”

As alterações introduzidas pelo CT/2003 em matéria de tempo de trabalho, em parte resultantes da necessidade de se esclarecer situações consideradas ambíguas, traduziram-se, designadamente nas seguintes:

- i. Admissibilidade, por contrato de trabalho ou por IRCT, de regimes de adaptabilidade do tempo de trabalho;
- ii. Fixação de períodos de referência em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho semestral ou anual, se previsto em IRCT, de acordo com a Directiva n.º 93/104/CE do Conselho de 23 de Novembro de 1993;
- iii. Referência explícita a diferentes tipos de isenção de horário de trabalho;
- iv. Redefinição do trabalho nocturno, passando, na falta de IRCT, a estar compreendido no período entre as 22 horas e as sete horas do dia seguinte;
- v. Alteração do limite anual do trabalho suplementar;
- vi. Previsão da possibilidade de, mediante legislação especial, os feriados poderem ser observados na segunda-feira subsequente;
- vii. Consagração do Domingo de Páscoa como feriado obrigatório;
- viii. Aumento, até um máximo de três dias úteis, do período mínimo de férias (22 dias úteis) em caso de inexistência de faltas ou de o trabalhador ter dado um número diminuto de faltas justificadas;
- ix. Compatibilização do regime de férias com o Direito Comunitário, designadamente com a Directiva n.º 93/104/CE do Conselho de 23 de Novembro de 1993;

- x. Estabelecimento, relativamente a férias no ano da contratação, de uma regra geral segundo a qual, após seis meses completos de serviço efectivo, o trabalhador tem direito a dois dias úteis por cada mês até ao máximo de 20 dias;
- xi. Institucionalização da possibilidade de o empregador alterar algumas regras sobre encerramento da empresa ou estabelecimento para gozo de férias dos trabalhadores.

Com a aprovação do CT/2003 foi efectuada a transposição, parcial ou total, de um número significativo de directivas comunitárias, algumas com incidência no tempo de trabalho, sendo que algumas já se encontravam também, total ou parcialmente, transpostas para a ordem jurídica portuguesa (artigo 2.º da Lei Preambular)<sup>104</sup>.

Também a referida Lei n.º 35/2004 assegurou a transposição, total ou parcial, de directivas comunitárias, algumas já transpostas parcialmente pelo CT/2003, designadamente, directivas específicas no domínio da segurança e saúde dos trabalhadores (artigo 2.º)<sup>105</sup>.

### **2.3. O tempo de trabalho no Código do Trabalho de 2003**

O regime da duração e organização do tempo de trabalho ficou consagrado nos artigos 155.º a 248.º do CT/2003 e, também, na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, designadamente nos artigos 175.º a 189.º.

O CT/2003 manteve os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário e semanal, oito horas por dia e 40 por semana (n.º 1 do artigo 163.º), bem como o limite

---

<sup>104</sup> Directiva do Conselho n.º 91/533/CEE, de 14 de Outubro, relativa à obrigação de o empregador informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho; Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho; Directiva n.º 93/104/CE, do Conselho, de 23 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, alterada pela Directiva n.º 2000/34/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de Junho; Directiva n.º 94/33/CE, do Conselho, de 22 de Junho, relativa à protecção dos jovens no trabalho; Directiva n.º 97/81/CE, do Conselho, de 15 de Dezembro, respeitante ao acordo quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES.

<sup>105</sup> Directiva n.º 80/987/CEE, do Conselho, de 20 de Outubro, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes à protecção dos trabalhadores em caso de insolvência do empregador, alterada pela Directiva n.º 2002/74/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro; Directiva n.º 89/391/CEE, do Conselho, de 12 de Junho, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho; Directiva n.º 90/394/CEE, do Conselho, de 28 de Junho, relativa à protecção dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos durante o trabalho, alterada pela Directiva n.º 97/42/CE, do Conselho, de 27 de Junho, e pela Directiva n.º 1999/38/CE, do Conselho, de 29 de Abril; Directiva n.º 90/679/CEE, do Conselho, de 26 de Novembro, relativa à protecção dos trabalhadores a agentes biológicos durante o trabalho, alterada pela Directiva n.º 93/88/CEE, do Conselho, de 12 de Outubro; Directiva n.º 98/24/CE, do Conselho, de 7 de Abril, relativa à protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes químicos no trabalho; Directiva n.º 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho.

máximo da duração média do trabalho semanal, em 48 horas, nos mesmos termos da Lei n.º 73/98 (n.º 1 do artigo 169.º).

A definição de tempo de trabalho é adoptada no artigo 155.º do CT/2003, com alterações de natureza formal face à que constava na alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 73/98: “Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no artigo seguinte.”. Como salienta LUÍS MIGUEL MONTEIRO,

“O conceito de tempo de trabalho é construído pela combinação de três critérios: o do tempo em que efectivamente se realiza a prestação, o da disponibilidade para o efeito, com ou sem presença no posto de trabalho, e o da interrupção da prestação normativamente assimilada às anteriores.”<sup>106</sup>

A Lei n.º 73/98 previa apenas “ [...] qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade empregadora e no exercício da sua actividade ou das suas funções;”.

O artigo 156.º consagrou as interrupções e os intervalos compreendidos no tempo de trabalho, de forma idêntica, embora com alterações formais, à que constava no n.º 2 do artigo 2.º da Lei 73/98.

Não obstante a similitude com o regime anterior, a Lei Preambular do CT/2003 estabeleceu no artigo 10.º que o disposto na alínea a) do artigo 156.º - “As interrupções de trabalho como tal consideradas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultantes dos usos reiterados da empresa;” - não seria aplicável até à entrada em vigor de convenção colectiva que dispusesse sobre a matéria, mantendo-se assim em vigor, durante esse período, o previsto no artigo 1.º da Lei n.º 21/96 e na alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 73/98. Esta norma suscitou dúvidas quanto ao seu sentido e alcance, houve até quem afirmasse que se tinha reeditado a querela que envolveu a Lei n.º 21/96.

No entanto, parece-nos que o que aqui estava em causa era a necessidade de assegurar um regime transitório para o limite do período normal de trabalho semanal de 40 horas de trabalho efectivo consagrado no artigo 1.º da Lei n.º 21/96. Com efeito, de acordo com esta

---

<sup>106</sup> MONTEIRO, Luís Miguel, in MARTINEZ, Pedro Romano [et. al.] - **Código do Trabalho Anotado**. Coimbra: Almedina, 2003, p. 273.

Lei os períodos normais de trabalho semanais não podiam ser superiores a 40 horas de trabalho efectivo e as interrupções de actividade previstas em acordos, IRCT ou na lei que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador não eram consideradas trabalho efectivo.

No regime de adaptabilidade por IRCT, elevou-se de 50 para 60 horas o período máximo semanal e de duas para quatro horas o aumento do limite diário e introduziu-se um limite intercalar, o qual não permitia que o período normal de trabalho, nesta modalidade, excedesse 50 horas em média num período de dois meses (artigo 164.º).

O CT/2003 introduziu um regime especial de adaptabilidade no artigo 165.º, o qual permitia que por acordo o empregador e os trabalhadores pudessem definir o período normal de trabalho em termos médios, de forma a aumentar o período normal de trabalho em até ao máximo de duas horas, sem que a duração semanal excedesse 50 horas, não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior. De acordo com o n.º 2 do mesmo artigo, o acordo podia ser obtido mediante proposta do empregador aos trabalhadores, presumindo-se a sua aceitação pelos trabalhadores que, no prazo de 21 dias a contar do respectivo conhecimento, não se opusessem por escrito. Nas semanas em que a duração do trabalho fosse inferior a 40 horas, a redução diária não podia ser superior a duas horas, mas as partes podiam também acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição (n.º 4 do artigo 165.º).

Nos termos do n.º 5 do artigo 165.º, este regime mantinha-se até ao termo do período de referência em execução à data da entrada em vigor de IRCT que incidisse sobre a matéria. Com esta norma pretendeu-se evitar que a entrada em vigor de regime de adaptabilidade regulado em IRCT durante a vigência de regime especial de adaptabilidade, acordado nos termos do artigo 165.º, pudesse provocar o aumento do tempo de trabalho ou o prolongamento do intervalo temporal em que a média de 40 horas devia ser atingida<sup>107</sup>. Como defende FRANCISCO LIBERAL FERNANDES “[...] nada justifica que não vigore neste domínio a disciplina que preside às relações entre a convenção colectiva e o contrato de trabalho[...]”<sup>108</sup>.

Na prática, esta modalidade acabava por substituir a adaptabilidade por decisão unilateral que constava no artigo 3.º da Lei n.º 21/96 que analisámos no ponto 1.4 do presente capítulo.

---

<sup>107</sup> Cfr. MONTEIRO, Luís Miguel - **op. cit.**, 2003, p. 286.

<sup>108</sup> FERNANDES, Francisco Liberal - **O tempo de trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2012, p. 82.

Em relação ao período de referência, o artigo 166.º do CT/2003, cujos n.ºs 1 e 2 correspondem com alterações ao n.º 8 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 409/71, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 398/91, e ao n.º 1 do artigo 3.º da Lei n.º 21/96, introduziu novas regras.

De acordo com os n.ºs 2 e 3 do artigo 166.º do CT/2003 alterou-se de quatro para seis meses o período de referência supletivo, ou seja, o período aplicável em caso de ausência de disposição aplicável do IRCT, conforme permitido pela directiva comunitária relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho. O período de referência de seis meses seria aplicável nas seguintes situações:

- i. Trabalhadores familiares do empregador;
- ii. Trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo;
- iii. Havendo afastamento entre o local de trabalho e o local de residência do trabalhador ou entre diferentes locais de trabalho do trabalhador;
- iv. Pessoal operacional de vigilância, transporte em tratamento de sistemas electrónicos de segurança, designadamente quando se trate de guardas ou porteiros;
- v. Actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou de produção<sup>109</sup>.

O n.º 4 do artigo 166.º introduziu uma nova regra, prevendo, salvo quando expressamente previsto em IRCT, a possibilidade de alteração do período de referência durante a sua execução quando justificado por circunstâncias objectivas e desde que o total de horas de trabalho prestadas fosse inferior ou igual às que teriam sido realizadas caso não vigorasse um regime de adaptabilidade. Neste caso, aplicar-se-ia a regra do n.º 4 do artigo 165.º, relativo à adaptabilidade por acordo, nos termos da qual nas semanas em que a duração do trabalho fosse inferior a 40 horas, a redução diária não podia ser superior a duas horas, mas as partes podiam também acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

---

<sup>109</sup> As actividades em causa são as seguintes: Recepção, tratamento ou cuidados de saúde em hospitais ou estabelecimentos semelhantes, instituições residenciais e prisões, incluindo os médicos em formação; portos ou aeroportos; imprensa, rádio, televisão, produção cinematográfica, correios, telecomunicações, serviço de ambulâncias, sapadores-bombeiros ou protecção civil; produção, transmissão e distribuição de gás, água, electricidade, recolha de lixo ou instalações de incineração; indústrias em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos; investigação e desenvolvimento; agricultura; transporte de passageiros em serviços regulares de transporte urbano; transporte ferroviário em relação a trabalhadores que prestem trabalho intermitente, em comboios ou aqueles cuja prestação esteja ligada à continuidade e regularidade do tráfego ferroviário; havendo acréscimo previsível de actividade no turismo e nos serviços postais entre outras; caso fortuito ou motivo de força maior; em caso de acidente ou de risco de acidente iminente.

Na isenção de horário de trabalho, o CT passou a permitir que trabalhadores que exercessem funções de apoio aos titulares de cargos de administração, de direcção, de confiança ou de fiscalização pudessem ser abrangidos e, ainda, noutras situações previstas em IRCT (n.ºs 1 e 2 do artigo 177.º).

Outra alteração respeitava à exigência de acordo escrito para a isenção do horário de trabalho, passando a dispensar-se a autorização prévia do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, bastando o seu envio ao referido serviço (n.º 3 do artigo 177.º).

No regime do trabalho nocturno, o CT/2003 reduziu o período supletivo em duas horas, ou seja, na ausência de fixação por IRCT, considerava-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 22 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte (n.º 3 do artigo 192.º).

O CT/2003 reduziu os limites anuais da duração do trabalho suplementar de 200 horas por ano para 175 horas de trabalho no caso de microempresa e pequena empresa e 150 horas no caso de médias e grandes empresas e o aumento destes limites até 200 horas por IRCT [alíneas a) e b) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 200.º].

Em relação ao descanso compensatório, o n.º 1 do artigo 202.º do CT/2003 conferiu também aos trabalhadores de empresas com menos de 10 trabalhadores o direito, em caso de prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

Em matéria de feriados, o CT/2003 possibilitou de forma inovadora a possibilidade de que determinados feriados obrigatórios fossem observados na segunda-feira da semana subsequente, embora mediante legislação especial, o que gerou grande polémica durante os trabalhos preparatórios do CT/2003 (n.º 3 do artigo 208.º). No entanto, tal possibilidade, que teve em vista evitar as designadas “pontes”, nunca foi utilizada e, provavelmente, não será, pelo menos, tão cedo, conforme mais à frente iremos ver no âmbito do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de Janeiro de 2012. O CT/2003 acrescentou o Domingo de Páscoa ao elenco dos feriados obrigatórios (n.º 1 do artigo do 208.º), cuja inserção resultou da identificação de uma omissão, uma vez que a qualificação do Domingo de Páscoa como dia feriado era pacífica<sup>110</sup>.

---

<sup>110</sup> Cfr. MONTEIRO, Luís Miguel - **op. cit.**, 2003, p. 345.

Em relação ao regime das férias, o CT/2003 aumentou a duração do período de férias em função da assiduidade do trabalhador até ao máximo de 25 dias úteis por ano (n.º 3 do artigo 213.º), com o objectivo de combater o absentismo. Assim, no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter tido apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportavam, teria direito ao aumento de acordo com as seguintes regras:

- i. Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- ii. Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- iii. Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

O trabalhador podia renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, que decorre de imposição da directiva comunitária relativa à organização do tempo de trabalho (n.º 5 do artigo 213.º).

Relativamente ao vencimento do direito a férias no ano da contratação, o CT/2003 alterou o regime anterior, corrigindo assim um regime que era injusto e até discriminatório, uma vez que o direito a férias dependia do semestre em que o trabalhador era contratado: quando o início da prestação de trabalho ocorresse no segundo semestre do ano civil, o direito a férias só se vencia após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo; no caso em que o início da prestação de trabalho ocorria no primeiro semestre do ano civil, o trabalhador tinha direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis<sup>111</sup>. Deste modo, o CT/2003 estabeleceu que no ano da contratação o trabalhador tinha direito após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos os seis meses ou antes de gozado o direito a férias, o trabalhador podia usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente; nestes casos, o trabalhador não podia gozar um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, sem prejuízo do disposto em IRCT (n.ºs 2 a 4 do artigo 212.º).

No que respeita ao regime do trabalho a tempo parcial, este foi inserido na secção da duração e organização do tempo de trabalho do CT/2003, nos artigos 180.º a 187.º, tendo sido desenvolvido, designadamente por força da Directiva n.º 97/81/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, respeitante ao acordo quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, cuja transposição foi assegurada pelo CT/2003 [al.) 1 do artigo 2.º Lei n.º 99/2003]. No entanto, o CT/2003 não acompanhou os

---

<sup>111</sup> Cfr. n.ºs 2 e 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 397/91, de 16 de Outubro.

incentivos à contratação na modalidade de trabalho a tempo parcial, previstos no regime anterior.

O CT/2003 manteve o regime da redução da actividade ou suspensão do contrato constante no Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro, mas com alterações, nos artigos 335.º a 349.º e nos artigos 293.º a 299.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que o regulamentou. Das alterações introduzidas realça-se a aproximação ao regime do despedimento colectivo, “[...] desde logo em matéria de fundamentação, e aligeiramento da sequência procedimental, pela sistemática redução dos diversos prazos que a integram.”<sup>112</sup>.

Também a norma do n.º 1 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 210/92, de 2 de Outubro, que estabelecia uma preferência na manutenção das condições normais de trabalho dos representantes sindicais e membros das comissões de trabalhadores “Não transitou para o Código do Trabalho, por ser injustificada – e, por isso, de duvidosa constitucionalidade [...]”<sup>113</sup>. No entanto, o n.º 2 do referido artigo foi acolhido no artigo 348.º do CT/2003: “A redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho relativas a trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não prejudica o direito ao exercício normal dessas funções no interior da empresa.”.

#### **2.4. A avaliação da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações sobre as normas do Código do Trabalho de 2003 relativas à duração e organização do tempo de trabalho**

Conforme se referiu no ponto 2.1 do capítulo II, a CPACR da OIT, na sequência da aprovação do CT/2003 e da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que o regulamentou, dirigiu ao Governo Português pedidos directos, em 2008, publicados na 98.ª Conferência Internacional do Trabalho, em 2009, os quais se encontram ainda pendentes, sobre as seguintes convenções:

- i. Convenção n.º 1 sobre duração do trabalho (indústria), 1919;
- ii. Convenção n.º 14 sobre descanso semanal (indústria), de 1921;
- iii. Convenção n.º 132 sobre férias remuneradas (revista), de 1970;
- iv. Convenção n.º 171 sobre o trabalho nocturno, de 1990;
- v. Convenção n.º 175 sobre o trabalho a tempo parcial, de 1994.

---

<sup>112</sup> Cfr. VASCONCELOS, Joana in MARTINEZ, Pedro Romano [et. al.] - **Código do Trabalho Anotado**. Coimbra: Almedina, 2003, p. 510.

<sup>113</sup> *Idem*, p. 524.

Relativamente à Convenção n.º 1, sobre duração do trabalho na indústria, a CPACR considerou, designadamente que o regime de adaptabilidade previsto nos artigos 164.º e 165.º do CT/2003 não respeitava as regras da Convenção e solicitou ao Governo Português a explicação em detalhe do regime<sup>114</sup>.

Em relação à Convenção n.º 14 sobre descanso semanal (indústria), a CPACR, com base nos comentários da União Geral de Trabalhadores (UGT), que referiu nomeadamente que o movimento sindical Português, consciente da importância vital de descanso semanal para a recuperação física e mental dos trabalhadores e para a sua segurança e saúde, sempre defendeu o aumento do número de dias de descanso semanal e a redução das horas de trabalho diárias, tendo também feito referência à adopção de convenções colectivas que estabelecem dois dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, solicitou ao Governo Português informação geral sobre a forma como a Convenção é aplicada, incluindo, em particular, informação estatística sobre o número de trabalhadores abrangidos pela legislação, e sobre os relatórios de actividade da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), com indicação do número e da natureza das infracções registadas e das sanções impostas e, ainda, cópias das convenções colectivas com as cláusulas sobre descanso semanal<sup>115</sup>.

---

<sup>114</sup> “The Committee draws attention to sections 164 and 165 of the Labour Code which allow hours of work to be variable. Section 164(1) provides that by means of a collective agreement the normal period of work may be defined as an average, in which case the working day may be extended by a maximum of four hours provided that the working week may not exceed 60 hours (or 50 hours over a period of two months), excluding any overtime worked for reasons of force majeure. In addition, section 165 provides that by agreement between the employer and the workers, the normal working day may be exceeded by up to two hours provided that the length of the working week may not exceed 50 hours, excluding any overtime worked for reasons of force majeure. The Committee recalls that the Convention allows exceptions to the maximum of eight hours a day and 48 hours a week in very limited and clearly defined circumstances, namely: (i) distribution of hours of work over the week (*Article 2(b)*); (ii) averaging of hours of work over a period of three weeks in case of shift work (*Article 2(c)*); (iii) processes required to be continuous, subject to a maximum of 56 hours a week (*Article 4*); (iv) averaging of daily hours of work in exceptional cases (*Article 5*); (v) permanent exceptions (preparatory, complementary or intermittent work) and temporary exceptions (exceptional pressure of work) (*Article 6*). ***Observing that the limits of daily and weekly hours of work provided for in sections 164 and 165 are not consistent with the standards set out in the Convention, the Committee requests the Government to explain in detail the flexibility scheme established in sections 164 and 165 of the Labour Code.***” Disponível em <http://www.ilo.org>.

<sup>115</sup> “The Committee notes the statistical information supplied by the Authority Conditions of Work (ACT) for the 2003–07 period, and also the statistical data supplied by the Autonomous Region of the Azores (RAA). It also notes the comments from the General Confederation of Workers (UGT), which declares that the Portuguese trade union movement, aware of the vital importance of weekly rest for the physical and mental recuperation of workers and their safety and health, has always campaigned for increasing the number of weekly rest days and reducing daily working hours. The UGT also refers to the change in the law in 1991 and the adoption of collective agreements providing for two rest days, thereby combining the weekly rest day with an additional rest day. ***The Committee requests the Government to continue supplying general information on the way in which the Convention is applied, including, in particular, statistical information on the number of workers covered by the legislation, extracts of activity reports of the ACT indicating the number and nature of infringements reported and penalties imposed, copies of collective agreements containing clauses on weekly rest, etc.***” Disponível em <http://www.ilo.org>

Quanto à Convenção n.º 132, sobre férias remuneradas (revista), a CPACR solicitou, nomeadamente a clarificação do n.º 6 do artigo 217.º do CT/2003, que previa que o gozo do período de férias podia ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos, por considerar que a Convenção exige um período de 12 dias úteis consecutivos, tendo por base uma semana de trabalho de seis dias<sup>116</sup>.

No que respeita à Convenção n.º 171 sobre o trabalho nocturno, o pedido da CPACR incidiu, designadamente sobre o n.º 1 do artigo 195.º do CT/2003, que estabelecia que o empregador devia assegurar que o trabalhador nocturno, antes da sua colocação e, posteriormente, a intervalos regulares e no mínimo anualmente, beneficiava de um exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde, tendo solicitado ao Governo Português a especificação das disposições que garantem a referida avaliação do trabalhador<sup>117</sup>.

Por último, de referir a Convenção n.º 175 sobre o trabalho a tempo parcial, em relação à qual o pedido da CPACR incidiu sobre a aplicação do regime do trabalho a tempo parcial aos trabalhadores do sector público, conforme o artigo 6.º da Lei Preambular do CT/ 2003<sup>118</sup>, as medidas para facilitar o acesso ao trabalho a tempo parcial<sup>119</sup> e, na sequência da

---

<sup>116</sup> “The Committee notes that under section 217(6) of the Labour Code, the period covering the annual holiday with pay may be divided into parts, following an agreement between the employer and the worker, provided that one of the parts consists of ten consecutive working days. In this regard, the Committee recalls that the Convention requires that the minimum length of one of the parts is at least two uninterrupted working weeks, which would mean 12 working days’ holiday based on a six-day working week. *The Committee requests the Government to provide clarification on this point.*” Disponível em <http://www.ilo.org>.

<sup>117</sup> “*While noting section 195(1) of the Labour Code, the Committee requests the Government to specify the legal provisions or regulations guaranteeing workers the right to undergo, at their request and without charge, a health assessment during their assignment to night work.*” Disponível em <http://www.ilo.org>.

<sup>118</sup> “*Articles 4 and 7 of the Convention. Protection of part-time workers.* The Committee notes that, in accordance with section 6 of Act No. 99/2003, the provisions of the Labour Code apply to all private working relationships, as well as to those involving state workers and individuals who are not officials or employees of the public administration. It also notes that Legislative Decrees N.º 259/98, 324/99 and 325/99 concerning public administration employees do not contain any provision giving specific effect to *Articles 4 and 7* of the Convention. *The Committee therefore asks the Government to provide further details on the measures to ensure that part-time officials or employees of the public administration: (i) receive the same protection as that accorded to full-time workers in respect of the right to bargain collectively, occupational safety and health and non-discrimination; and (ii) enjoy equivalent conditions in the fields of maternity protection, termination of employment, paid annual leave and paid public holidays, and sick leave.*” Disponível em <http://www.ilo.org>.

<sup>119</sup> “*Article 9. Measures taken to facilitate access to part-time work. While noting the principle of free choice of part-time work laid down in section 181 of the Labour Code, as well as sections 78 to 81 of Act No. 35/2004 issuing regulations under the Labour Code which promotes part-time work for certain groups of workers, the Committee would be grateful if the Government could provide more detailed information on: (a) measures aimed at reviewing provisions in the legislation likely to prevent or discourage persons taking up part-time work or accepting this type of work; (b) the way in which the employment services identify and provide information on part-time work opportunities during their information and placement activities; and (c) any possible research on and distribution of information on the extent to which part-time work meets employers’ and workers’ economic and social objectives.*” Disponível em <http://www.ilo.org>.

observações da UGT, sobre a possibilidade de os trabalhadores a tempo completo poderem passar voluntariamente a tempo parcial e vice-versa<sup>120</sup>.

### **3. A revisão do Código do Trabalho**

#### **3.1. Os trabalhos preparatórios da revisão do Código do Trabalho**

O artigo 20.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o CT/2003 estabelecia que este devia ser revisto no prazo de quatro anos a contar da data da sua entrada em vigor, o que veio a acontecer seis anos mais tarde com o Código do Trabalho Revisto.

A revisão do CT/2003 foi precedida de um intenso trabalho e de uma discussão alargada que se iniciou com o Livro Verde sobre as Relações Laborais (LVRL), seguindo-se a criação da Comissão do Livro Branco das Relações Laborais (CLBRL), que elaborou o Livro Branco das Relações Laborais (LBRL), tendo finalizado com o Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social, em Junho de 2008.

##### **3.1.1. O Livro Verde sobre as Relações Laborais**

O LVRL, de Abril de 2006, teve como objectivo recolher, analisar, sintetizar e divulgar informação relevante sobre aspectos fundamentais das relações de trabalho em Portugal e, também, o de contribuir para a identificação de problemas a ponderar pela CLBRL, que viria a ser criada.

O LVRL analisou o contexto socioeconómico no período de 1995 a 2005, os actores das relações laborais, a estrutura, a cobertura e a coordenação da contratação colectiva de trabalho, a duração e os horários de trabalho, os conteúdos das convenções colectivas, a

---

<sup>120</sup> “Article 10. *Voluntary transfer of workers from full-time to part-time work or vice versa.* The Committee notes the observations made by the General Union of Workers (UGT), which states that the present legal system is based on the assumption that part-time work is offered to employees to allow them to manage their working time while enjoying their full rights in proportion to the amount of time worked. The UGT points out that, although this assumption is true for full-time workers who have expressed the wish to change to part-time work – in the case of parental leave, for example – this is not the case for workers who have always worked part-time because they have no other choice. The UGT adds that although, on the one hand, part-time work is not yet considered as a temporary arrangement that might develop into a full-time job or as a solution to help workers cope with temporary family situations, on the other hand, workers are confronted with the problem of salary cuts, which is unacceptable for some families. *The Committee asks the Government to submit any comments it might deem relevant on the UGT’s observations.*” Disponível em <http://www.ilo.org>.

conflitualidade laboral, a concertação social e os conceitos de flexibilidade, de adaptabilidade e de *flexigurança*.

No capítulo 5 analisou-se o conteúdo de 65 convenções colectivas relativas à generalidade dos sectores, conforme tabela 5.1 do LVRL, e teve por objecto os regimes em vigor no final de 2005 abrangendo 22 temas, designadamente a matéria da organização do tempo de trabalho.

De acordo com análise efectuada, foi possível concluir que os temas dos limites do período normal de trabalho e do trabalho nocturno eram os mais regulados nas convenções colectivas, a par da segurança e saúde no trabalho, da transferência temporária ou definitiva do local de trabalho.

### **3.1.2. O Livro Branco das Relações Laborais**

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 160/2006, de 30 de Novembro, criou a CLBRL, composta por um grupo de peritos, que teve como missão reavaliar o quadro legal vigente e propor alterações com vista à promoção do emprego, à redução da segmentação do sistema de emprego, à mobilidade protegida entre os diferentes tipos de contrato de trabalho e de actividade profissional, ao desenvolvimento da adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas à mudança económica e social e ao fomento da contratualidade.

De acordo com o ponto 3 da Resolução, no cumprimento da missão que lhe foi cometida, competia à CLBRL propor, nomeadamente: a redefinição das relações entre a lei, as convenções colectivas de trabalho e os contratos individuais de trabalho; as alterações com vista à promoção da flexibilidade interna das empresas e à melhoria das possibilidades de conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, bem como à promoção da igualdade de género; medidas de desburocratização e simplificação do relacionamento entre as empresas e os trabalhadores, e de uns e de outros com a Administração Pública e a definição do objectivo e do conteúdo dos instrumentos legislativos necessários à execução das medidas propostas.

Em 31 de Maio de 2007, a CLBRL apresentou o Relatório de progresso dos trabalhos à CPCS, tendo sido emitidos pareceres por parte de diversas entidades, incluindo os parceiros com assento naquela Comissão Permanente<sup>121</sup>.

---

<sup>121</sup> Disponível em <http://www.ste.pt>.

Em 30 de Novembro de 2007, foi apresentado o LBRL<sup>122</sup>, no qual foi apresentado um conjunto de recomendações e propostas respeitantes às seguintes matérias:

- i. Sistematização e simplificação do acervo legislativo;
- ii. Articulação entre a lei, a convenção colectiva de trabalho e o contrato individual de trabalho;
- iii. Caracterização das situações laborais;
- iv. Formas de flexibilidade interna;
- v. Regimes da cessação dos contratos de trabalho;
- vi. Direito colectivo do trabalho.

No âmbito das formas de flexibilidade interna, que incluía a matéria do tempo de trabalho, a CLBRL considerou tecnicamente inviável e, por isso, não recomendável, que a lei continuasse a regulamentar de forma exaustiva o tempo de trabalho, face à multiplicidade de situações existentes, salientando que as experiências legislativas recentes demonstravam a dificuldade de se prefigurar e ponderar a pluralidade das realidades a regular, sempre mais variadas, diferenciadas e inovadoras do que é possível prospectivar<sup>123</sup>. Pode, deste modo, ler-se no LBRL que:

“Por via disso, a primeira conclusão da Comissão foi no sentido de defender que, em matéria de tempo de trabalho, a lei deve dar cabal acatamento às directivas comunitárias aplicáveis, incluindo o dever de transposição que delas decorre, e, para além disso, limitar-se ao enunciado de alguns princípios gerais, completados por um conjunto de regras supletivas.

Não se ignora que as referidas directivas são bastante minuciosas, estreitando consideravelmente espaços de manobra dos legisladores e dos sujeitos colectivos a nível nacional. Mas tais espaços existem, apesar de tudo.”<sup>124</sup>

Neste contexto, consideraram que os princípios gerais a estabelecer na lei deviam contemplar as seguintes matérias:

- i. Definição do tempo de trabalho;
- ii. Definição dos limites dos períodos dos períodos normais de trabalho (médios) semanal e diário;

---

<sup>122</sup> Disponível em <http://www.gep.msss.gov.pt> [Consult. em 13 Mai. 2012].

<sup>123</sup> Vide p. 104.

<sup>124</sup> Vide p. 104.

- iii. Possibilidade de fixação de um número de horas anual, com respeito por todas as restantes condições legais;
- iv. Limites do trabalho suplementar;
- v. Tempos mínimos de descanso (intercalar, diário e semanal);
- vi. Poder-dever de elaboração de horário de trabalho;
- vii. Previsão da isenção de horário de trabalho;
- viii. Hipóteses de adaptabilidade do horário;
- ix. Atribuição de toda a regulamentação adicional à contratação colectiva.

Em matéria de definição do tempo de trabalho, a CLBRL sobre o artigo 10.º da Lei Preambular do CT/2003, o qual como já vimos estabelecia que o disposto na alínea a) do artigo 156.º não seria aplicável até à entrada em vigor de convenção colectiva que dispusesse sobre a matéria, considerou que apesar do carácter transitório da norma seria prematura a sua revogação, face à relevância no quadro de várias convenções colectivas de trabalho ainda vigentes ou cuja caducidade estava em discussão<sup>125</sup>.

Em relação às modalidades especiais de horários de trabalho, na óptica da modulação - limites máximos dos períodos normais de trabalho (artigo 163.º) e adaptabilidade (artigos 164.º e 165.º) - a CLBRL ponderou a importância de uma organização racional e adaptável do tempo de trabalho para a gestão e produtividade das empresas e, também, para a vida pessoal e familiar do trabalhador<sup>126</sup>.

Neste contexto, a CLBRL propôs uma alteração ao regime especial de adaptabilidade consagrado no artigo 165.º, no sentido de permitir a aplicação do regime a todos os trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, na sequência de proposta do empregador, quando aceite, pelo menos, por um terço dos trabalhadores. Lê-se, deste modo, no LBRL o seguinte:

“A Comissão sugere uma nova redacção para o actual artº 156º, tendo em conta três preocupações fundamentais: a de garantir que qualquer proposta do empregador neste domínio só possa ser adoptada e praticada, relativamente aos trabalhadores que a aceitem, se estes tiverem, na organização, uma expressão quantitativa mínima; depois, a de assegurar que só com apoio de uma maioria reforçada poderá o horário aprovado ser imposto aos trabalhadores que o não votaram; finalmente, acautelar que, mesmo no caso de um regime de adaptabilidade, fiquem salvaguardadas certas situações específicas,

---

<sup>125</sup> Vide p. 105.

<sup>126</sup> Vide p. 105.

merecedoras de tutela particular (menores, deficientes, grávidas, puérperas e lactantes).”<sup>127</sup>

No âmbito dos limites máximos dos períodos normais de trabalho, foi admitida pela CLBRL a possibilidade de extensão do regime prolongado do trabalho aos fins-de-semana (n.º 3 do artigo 163.º) de forma a prever expressamente os chamados “horários concentrados” (dois ou três dias de trabalho prolongado, seguidos de dois ou três dias de descanso, respectivamente)<sup>128</sup>.

Relativamente à redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho, prevista no artigo 168.º, a CLBRL propôs a sua supressão, considerando que o n.º 1, que previa que a redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho podia ser estabelecida por IRCT, era redundante e objectivamente desnecessário. Quanto ao n.º 2, o qual estabelecia que da redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho não podia resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores, a CLBRL considerou que também não se justificava, por reduzir “[...] por via heterónoma, o espaço transaccional em que os interlocutores sociais, em processos de negociação colectiva, venham a considerar hipóteses de diminuição dos limites máximos dos períodos normais de trabalho.”<sup>129</sup>.

No que respeita ao regime do trabalho a tempo parcial, a CLBRL pronunciou-se pela supressão da percentagem de 75% prevista no n.º 1 do artigo 180.º para efeitos de qualificação do trabalho a tempo parcial, justificando não haver razões para só se considerar trabalho a tempo parcial quando se verificasse uma redução de, pelo menos, de 25% em relação ao tempo completo, acrescentado que a supressão propugnada já tinha sido adoptada em outros países europeus<sup>130</sup>. A CLBRL entendeu também ser necessário clarificar que a distribuição do tempo de trabalho era possível em, apenas, alguns dos dias da semana, ou apenas em algumas semanas do mês ou apenas em alguns meses do ano<sup>131</sup>.

Quanto ao trabalho suplementar, a CLBRL admitiu ter discutido dois aspectos importantes que não reuniram consenso, embora não tenha apresentado propostas, sobre a possibilidade de, mantendo limites, vir a alargar os actuais e de a lei vir a dar preferência a um regime de descanso integralmente compensador do trabalho suplementar realizado, em detrimento da remuneração reforçada estabelecida na lei e na contratação colectiva<sup>132</sup>.

---

<sup>127</sup> Vide p. 105.

<sup>128</sup> Vide p. 106.

<sup>129</sup> Vide p. 106.

<sup>130</sup> Vide p. 106.

<sup>131</sup> Vide p. 106.

<sup>132</sup> Vide p. 106 - 107.

Ainda no quadro do trabalho suplementar, foi equacionada a possibilidade de a lei passar a prever expressamente os chamados “bancos de horas”, mas a CLBRL considerou que esta solução poderia levantar dúvidas de legalidade e que também necessitava de ser mais aprofundada, pelo que não a apresentou<sup>133</sup>.

Quanto às férias, a CLBRL discutiu o regime de majoração das férias, previsto no n.º 3 do artigo 213.º, mas como não houve consenso quanto à posição tomar não apresentou qualquer proposta<sup>134</sup>. No âmbito do regime das férias, a CLBRL propôs a alteração do n.º 3 do artigo 221.º, relativo aos efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias, face aos resultados absurdos que a norma permitia em relação a certos contratos que atingissem os 12 meses<sup>135</sup>.

Estas recomendações e propostas serviram de base ao Acordo Tripartido celebrado em 25 de Junho de 2008.

### **3.1.3. O Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social**

Em 25 de Junho de 2008, o Governo e a maioria dos parceiros com assento na CPCS<sup>136</sup> alcançaram o Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal<sup>137</sup>, com base nas recomendações e propostas do LBRL, que esteve na origem da revisão do CT/2003.

Os Parceiros Sociais e o Governo consideraram que a superação dos principais problemas do mercado de trabalho exigia uma reforma do CT/2003, bem como a adopção de medidas no domínio das políticas activas de emprego e de protecção social. O Acordo visou:

“ [...] a reforma do quadro normativo das relações laborais e a recalibragem adequada das políticas activas de emprego e de protecção social se potenciam mutuamente e constituem instrumentos indispensáveis duma nova articulação virtuosa entre o crescimento económico, a melhoria da competitividade empresarial, o aumento da produtividade, a melhoria da empregabilidade, o desenvolvimento da qualidade do

---

<sup>133</sup> Vide p. 107.

<sup>134</sup> Vide p. 107.

<sup>135</sup> Vide p. 107.

<sup>136</sup> A CGTP-IN não subscreveu o Acordo.

<sup>137</sup> Disponível em <http://www.ces.pt>.

emprego, a redução das desigualdades de oportunidades, o aperfeiçoamento das relações laborais e a partilha mais equitativa dos resultados do progresso económico.”<sup>138</sup>

Nos termos do acordo, a reforma a realizar assentava em cinco eixos fundamentais:

- i. Aumentar a adaptabilidade nas empresas;
- ii. Promover a regulação contratual colectiva;
- iii. Racionalizar e reforçar a segurança das partes nos processos de despedimento;
- iv. Reforçar a efectividade da legislação laboral;
- v. Combater a precariedade e a segmentação, promover a qualidade do emprego.

É no âmbito do primeiro eixo que encontramos as alterações à organização do tempo de trabalho que os subscritores do acordo consideraram que iriam favorecer o desenvolvimento de uma regulação contratual da adaptabilidade interna, que permitiria uma melhor adequação às realidades socioeconómicas dos diferentes sectores e empresas e potenciar a coordenação entre os diferentes instrumentos de regulação de adaptabilidade, otimizando assim uma articulação virtuosa entre os imperativos da reposição dos equilíbrios sociais e da promoção da competitividade.

### **3.2. O tempo de trabalho no Código do Trabalho de 2009**

A Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, aprova a revisão do CT/2003 de acordo com as propostas acordadas no âmbito do Acordo Tripartido de 2008. No domínio da organização do tempo de trabalho, introduziram-se alterações com o objectivo de fomentar a adaptabilidade das empresas e facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar dos trabalhadores e aumentou-se os mecanismos de flexibilização quer por acordo individual quer por IRCT; os limites da duração do tempo de trabalho (normal e suplementar) foram mantidos.

O regime da duração e organização do tempo de trabalho passou a estar regulado nos artigos 197.º a 257.º do CT/2009.

A revisão manteve outras regras previstas no CT/2003 no domínio da duração e organização do tempo de trabalho, nomeadamente: definição de tempo de trabalho, interrupções e intervalos considerados como tempo de trabalho e período de descanso; limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal; limite máximo da duração média do trabalho semanal; isenção de horário de trabalho; limites de duração máxima do trabalho dos

---

<sup>138</sup> Vide p. 2.

trabalhadores nocturnos; limites máximos do trabalho suplementar e duração mínima dos períodos de repouso intercalar, diário, semanal e anual.

O regime da adaptabilidade individual foi objecto de uma alteração que se traduziu na diminuição do prazo para o trabalhador se opor à proposta; o CT/2003 previa no n.º 2 do artigo 165.º o prazo de 21 dias, o n.º 4 do artigo 205.º prevê agora 14 dias. O CT/2009 ao diminuir o prazo para o trabalhador, contribuiu para a celeridade do processo de organização do tempo de trabalho, que as empresas de certa forma reclamavam.

A adaptabilidade por regulamentação colectiva, regulada no artigo 204.º, teve apenas alterações de natureza formal.

O regime transitório para o limite do período normal de trabalho semanal de 40 horas de trabalho efectivo do artigo 1.º da Lei n.º 21/96, previsto no artigo 10.º da Lei Preambular que aprovou o CT/2003, foi mantido no artigo 5.º da Lei que aprova a revisão do CT/2009, de acordo com a sugestão da CLBRL, conforme vimos no ponto 3.1.2. do presente capítulo. Parece-nos assim que a decisão de manter a norma teve em vista salvaguardar a existência de convenções colectivas que não tivessem alterado a matéria relativa à organização do tempo de trabalho. No fundo esta norma mostra-nos que os problemas de interpretação e aplicação do conceito legal do tempo de trabalho não estão definitivamente resolvidos, embora estejam na prática a desaparecer. Para LUÍS MIGUEL MONTEIRO, o referido artigo 5.º ao afirmar a manutenção em vigor das normas de 1996 (artigo 1.º da Lei n.º 21/96, de 23 de Julho) e 1998 (n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro) até ao surgimento de convenção colectiva que disponha sobre a matéria, aponta para o reconhecimento de diferenças quanto ao modo de medição do tempo de trabalho, face ao que resulta da solução consagrada no CT/2009:

“Essas diferenças não têm razão de ser para quem considere que a norma do n.º 3 do artigo 1.º da Lei n.º 21/96 fixa a noção do período normal de trabalho utilizada noutras normas jurídicas para delimitar o tempo de prestação e que o elenco de situações constante do artigo 2.º, n.º 1, da Lei n.º 73/98 esclarece os contornos do conceito de tempo efectivo de trabalho próprio daquela primeira Lei. Nesta leitura, a articulação das Leis n.ºs 21/96 e 73/98 permite concluir que todos os períodos normais de trabalho são de trabalho efectivo e este inclui as interrupções e intervalos como tal considerados na Lei n.º 73/98 (Luís Miguel Monteiro “Algumas notas sobre organização do tempo de trabalho”, REDS,

2000, nº 3-4, pp. 280 a 282). Nesta medida, a norma em apreço afigura-se desnecessária, pois suspende a aplicação de regime materialmente idêntico ao que manda aplicar.”<sup>139</sup>

A revisão do CT/2003 a que esteve subjacente uma lógica de flexibilização das regras do trabalho, aumentou o conjunto de instrumentos de forma a permitir ao empregador flexibilizar o tempo de trabalho de acordo com as suas necessidades, com vista a estimular a produtividade e a competitividade, de forma a não aumentar significativamente os custos do trabalho, nomeadamente os decorrentes do trabalho suplementar.

Neste contexto, foram introduzidos novos instrumentos no âmbito da duração e organização do tempo de trabalho: adaptabilidade grupal baseada em regime instituído por acordo ou por IRCT - susceptível de ampliar a aplicabilidade da adaptabilidade por IRCT e por acordo individual, que já existiam e que se mantêm - assente na possibilidade de extensão a toda uma unidade funcional<sup>140</sup>; banco de horas e horário concentrado. A característica comum destas novas modalidades de organização do tempo de trabalho assenta no cálculo médio do tempo de trabalho.

A introdução destas novas modalidades de organização do tempo de trabalho, que foram objecto de inúmeras críticas, apesar das vantagens que representaram para as empresas, pode ter conduzido a uma menor protecção dos trabalhadores e, eventualmente, a uma diminuição de ganhos adicionais expectáveis, como vamos ver a seguir.

A revisão do CT/2003 alterou também as regras sobre descanso compensatório remunerado relativo a trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso complementar ou em dia feriado. O n.º 3 do artigo 229.º veio estabelecer que quando o trabalhador preste trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes; esta regra não existia no CT/2003. O n.º 6 do referido artigo 229.º veio introduzir a possibilidade de as regras sobre descanso compensatório remunerado relativo a trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso complementar ou em feriado poderem ser afastadas por IRCT que estabelecesse a compensação pela prestação de trabalho suplementar mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

---

<sup>139</sup> MONTEIRO, Luís Miguel, in MARTINEZ, Pedro Romano [et. al.] – **Código do Trabalho Anotado**, 9.ª ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 70-71.

<sup>140</sup> Cfr. FERNANDES, António Monteiro - **op. cit.**, 2010, p. 379.

Quanto ao regime das férias, a revisão do CT/2003 introduziu uma nova regra em matéria de marcação, que estabelece que em falta de acordo, o empregador que exerça actividade ligada ao turismo está obrigado a marcar apenas 25 % do período de férias a que os trabalhadores têm direito, ou percentagem superior que resulte de IRCT, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, que é gozado de forma consecutiva (n.º 4 do artigo 241.º). Como salienta LUIS MIGUEL MONTEIRO,

“A nova regra do n.º 4 responde às necessidades de sector de actividade que, genericamente, conhece no período entre maio e outubro o pico da sua actividade anual, exactamente por ser nele que a restante população goza, de modo preferencial, as suas férias.

Assim, o empregador cuja actividade esteja ligada ao turismo pode marcar 75% das férias dos seus trabalhadores fora do período supra indicado.”<sup>141</sup>

O CT/2009 introduziu ainda outra regra no domínio do regime das férias, no n.º 3 do artigo 245.º, que estabelece que em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato. Conforme salienta o autor acima referido, trata-se de uma norma correctiva, com o objectivo de impedir a aquisição de período de férias desproporcionado ao trabalho prestado, que é naturalmente desigual ao reconhecido a outros trabalhadores com idêntico ou superior tempo de execução contratual<sup>142</sup>.

Em matéria de faltas, permitiu-se que o trabalhador, por sua iniciativa e com o acordo do empregador, pudesse ter ausências ao trabalho remuneradas, compensando-as com trabalho que, em tais casos, não se considerava trabalho suplementar, dentro dos limites estabelecidos e quando o IRCT o permitisse [alínea b) do n.º 1 do artigo 257.º e alínea e) do n.º 3 do artigo 226º].

### **3.2.1. A adaptabilidade grupal**

Como já referimos, a revisão do CT é introduzida uma das grandes inovações em matéria de duração e organização de tempo de trabalho, a adaptabilidade grupal.

---

<sup>141</sup> MONTEIRO, Luís Miguel - *op. cit.*, 2012, p. 567.

<sup>142</sup> *Idem*, p. 572.

Como realça ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, a adaptabilidade do tempo de trabalho é um esquema de modulação do tempo de trabalho, que admite a distribuição diferenciada da amplitude temporal da prestação diária e semanal do trabalho e, noutra perspectiva, um expediente de flexibilização da gestão das prestações de trabalho, que visa dar resposta à fisionomia que a variável tempo hoje assume no esquema de funcionamento das organizações produtivas<sup>143</sup>.

A verdade é que a possibilidade de prestação do trabalho em termos médios está consagrada na legislação laboral portuguesa desde o início dos anos 90, como referimos no ponto 1.3 do presente capítulo.

A adaptabilidade grupal, que ficou consagrada no artigo no artigo 206.º, veio permitir que a adaptabilidade por IRCT (artigo 204.º) ou individual (artigo 205.º) possa ser estendida ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, estando assim a sua aplicação condicionada à pré-existência de uma destas duas modalidades.

Para PEDRO ROMANO MARTINEZ a adaptabilidade grupal tem uma dupla justificação:

“Por um lado, permite-se que a adaptabilidade prevista em convenção colectiva possa aplicar-se a trabalhadores não filiados no sindicato outorgante (art. 206.º, nº 1 do CT2009); por outro, a adaptabilidade individual pode aplicar-se a trabalhadores que a tivessem rejeitado desde que a maioria a tenha aceite (art. 206.º, nº 2 do CT2009). Sempre que a adaptabilidade só possa funcionar se aplicada à totalidade dos trabalhadores da empresa, unidade ou secção, os mecanismos anteriores poderiam inviabilizá-la, daí a inclusão da adaptabilidade grupal.”<sup>144</sup>

Assim, nos termos do n.º 1 do artigo 206.º, o IRCT que institua o regime de adaptabilidade, previsto no artigo 204.º, pode prever que o empregador o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica caso, pelo menos, 60% dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha dessa convenção como aplicável, e desde que a percentagem dos trabalhadores se mantenha em número igual ou superior aos 60%. De acordo com esta norma existem duas formas de se obter a maioria dos 60% dos

---

<sup>143</sup> Cfr. CARVALHO, António Nunes – Notas sobre o art. 206.º do Código do Trabalho (adaptabilidade grupal). In CARVALHO, Catarina de Oliveira; GOMES, Júlio Vieira, coord., **Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?**. Coimbra: Coimbra Editora, 2011, p. 216.

<sup>144</sup> MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do Trabalho**. 5.ª ed. Coimbra: Almedina, 2010, p. 566.

trabalhadores: a filiação sindical e a escolha individual da convenção aplicável, permitida pelo novo artigo 497.º do CT/2009, nos termos do qual, caso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções colectivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passa a ser aplicável.

A outra variante de adaptabilidade grupal decorre da adaptabilidade individual, prevista no artigo 205.º do CT/2009, permitindo que, quando esta seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida, o empregador possa aplicá-la ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura (n.º 2 do artigo 206.º). No caso de alteração daquela percentagem, por entrada ou saída de trabalhadores na composição da equipa, secção ou unidade económica, o regime continua a aplicar-se desde que dessa alteração não resulte percentagem inferior a 75% (n.º 3 do artigo 206.º).

O regime de adaptabilidade grupal, quer por via de IRCT, quer por via do acordo individual, não se aplica a trabalhador abrangido por convenção colectiva que disponha em sentido contrário a esse regime ou, no caso de adaptabilidade grupal definida por IRCT, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção colectiva em causa (n.º 4 do artigo 206.º).

Esta disposição tem sido objecto de diferentes interpretações. Para LUIS MIGUEL MONTEIRO, a redacção do artigo 206.º indicia que os IRCT em causa são os negociais, embora isso não resulte expressamente da alínea a) do n.º 1, pois caso a adaptabilidade estivesse prevista em IRCT não negocial<sup>145</sup>, este seria aplicável à totalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, não se colocando assim o problema que o n.º 4 do mesmo artigo pretende resolver<sup>146</sup>. No entanto, tal entendimento suscita-nos algumas dúvidas, uma vez que, tal como defende CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, no caso de ser emitida uma portaria de extensão que alargue o âmbito de uma convenção colectiva que contenha um regime de adaptabilidade, este último não será aplicável a trabalhadores filiados noutros sindicatos que tenham deduzido oposição à mesma, nos termos permitidos pelo n.º 3 do artigo 516.º do CT/2009<sup>147</sup>.

---

<sup>145</sup> Embora o autor utilize a expressão “IRCT não negocial”, não especificando quais, entendemos que não se poderá considerar a decisão arbitral em arbitragem obrigatória ou necessária, que só se aplicaria a trabalhadores representados, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 505.º do CT/2009.

<sup>146</sup> Cfr. MONTEIRO, Luís Miguel - *op. cit.*, 2012, p. 493.

<sup>147</sup> Cfr. CARVALHO, Catarina de Oliveira – A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho. In CARVALHO, Catarina de Oliveira; GOMES, Júlio Vieira, coord., **Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?**. Coimbra: Coimbra Editora, 2011, p. 391.

Em relação ao período de referência em regime de adaptabilidade, a duração média do trabalho é apurada por referência a período estabelecido em IRCT que não seja superior a 12 meses ou, na sua falta, a um período de quatro meses (n.º 1 do artigo 207.º). Em caso de ausência de disposição aplicável de IRCT, o período de referência de quatro meses pode ser aumentado para seis meses em determinadas situações e actividades, que são as mesmas que constavam nos n.ºs 2 e 3 do artigo 166.º do CT de 2003 (n.º 2 do artigo 207.º).

No âmbito do requisito relativo à percentagem de 60% ou 75% de trabalhadores, consoante a fonte, podem suscitar-se algumas questões complexas, decorrentes da possibilidade de flutuação do número de trabalhadores que em cada momento fazem parte da equipa, secção ou unidade económica, o qual pode variar em razão de múltiplos factores. No entanto, parece decorrer da alínea b) do n.º 1 do artigo 206.º que, mesmo que esteja a decorrer o respectivo período de referência, a aplicação do regime cessa a partir do momento em que os limiares deixem de estar preenchidos<sup>148</sup>.

Um aspecto também importante do regime é o facto de o legislador não ter previsto qualquer critério para efeitos de delimitação do grupo de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, elemento crucial para a aplicação do regime, o que implica que sejam os parceiros sociais ou o empregador a fazê-lo.

Esta nova modalidade de adaptabilidade traduz-se, segundo LUÍS MIGUEL MONTEIRO, numa extensão a terceiros de contrato celebrado, que o Código Civil no artigo 406.º admite de forma muito limitada<sup>149</sup>. De acordo com o n.º 1 do referido artigo “O contrato deve ser pontualmente cumprido, e só pode modificar-se ou extinguir-se por mútuo consentimento dos contraentes ou nos casos admitidos na lei.”. Nos termos do n.º 2 do mesmo artigo “Em relação a terceiros, o contrato só produz efeitos nos casos e termos especialmente previstos na lei.”. Contudo, tal entendimento suscita-nos as maiores dúvidas, uma vez que no regime da adaptabilidade grupal não está em causa a extensão de “acordos” entre empregador e trabalhadores, mas sim, como também defende ANTONIO NUNES DE CARVALHO, a atribuição ao empregador “[...] de uma especial faculdade de gestão do programa contratual, legitimada pela falta de recusa por parte de uma maioria qualificada dos trabalhadores destinatários.”<sup>150</sup>.

Esta nova modalidade tem suscitado as mais variadas críticas, sendo que a questão mais sensível respeita à aplicação do regime regulado em IRCT a trabalhadores que não estão por

---

<sup>148</sup> Cfr. CARVALHO, António Nunes - **op. cit.**, 2011, p. 233.

<sup>149</sup> Cfr. MONTEIRO, Luís Miguel - **op. cit.**, 2012, p. 493.

<sup>150</sup> CARVALHO, António Nunes - **op. cit.**, 2011, p. 248.

ele abrangidos, quer porque não estão filiados quer porque estão noutras associações sindicais. O Tribunal Constitucional, no âmbito Acórdão n.º 338/2010, de 22 de Setembro, pronunciou-se sobre a questão, como se verá mais à frente.

Para JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, a introdução da adaptabilidade grupal decorrente de IRCT constitui uma nova e grave violação à liberdade sindical negativa, não obstante o previsto no n.º 4 do artigo 206.º:

“ [...] é bem sintomático do desprezo do nosso legislador pela liberdade sindical negativa que um trabalhador que, porventura não se filiou num sindicato, porque, por hipótese, não confia na sua direcção e a considera demasiado próxima do patronato, fique vinculado ao regime de adaptabilidade acordado por esse sindicato, porque 60 % dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica nele estão filiados ou escolheram – esperemos que sem pressões ou sugestões do empregador... - essa convenção colectiva. Além de que equipa, secção ou unidade económica não são obviamente conceitos coincidentes e a sua composição acaba por depender da determinação unilateral do empregador que assim conseguirá distribuir os recalcitrantes de maneira a que a sua oposição seja ineficaz.”<sup>151</sup>

No entanto, parece-nos que as críticas de JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES em relação à adaptabilidade grupal decorrente de IRCT são excessivas uma vez que este mecanismo produz efeitos idênticos aos das portarias de extensão, a qual permite a extensão de parte de uma convenção colectiva, neste caso, uma modalidade de organização do tempo de trabalho, a trabalhador não abrangido pelo respectivo âmbito, sem prejuízo, como acima referimos, de o regime não se aplicar a trabalhador abrangido por convenção colectiva que disponha em sentido contrário a esse regime ou, no caso de adaptabilidade grupal definida por IRCT, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção colectiva em causa. Aliás, o Tribunal Constitucional pronunciou-se neste sentido no já referido Acórdão n.º 338/2010 ao afirmar, no âmbito da adaptabilidade grupal decorrente de IRCT, que “É constitucionalmente indiscutível que um trabalhador individual pode ficar vinculado por um instrumento colectivo de trabalho, fundado numa autonomia colectiva (artigo 56.º, n.º 3, da Constituição), sem necessidade da sua aceitação específica de tal instrumento.”

---

<sup>151</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira - **Novos Estudos de Direito do Trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2010, p. 176-178.

Outro aspecto da adaptabilidade grupal que também tem gerado alguma controvérsia é a ausência de uma regra que permita ao trabalhador opor-se à aplicação do regime, quando este lhe possa causar prejuízo.

Para ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, a ausência de um direito de oposição do trabalhador que possa neutralizar a decisão do empregador revela a vontade do legislador de privilegiar a flexibilidade temporal sobre a conciliação vida/trabalho<sup>152</sup>.

Também neste sentido, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO realça a estranheza de não existir no artigo 206.º qualquer regra, quando a sujeição ao referido regime possa causar prejuízo substancial, ao contrário do que sucede em relação à exigência de trabalho suplementar, às situações de *jus variandi* ou à transferência unilateral, e que,

“[...] surpreende, a formulação excessivamente unilateral da figura da adaptabilidade grupal, despojada de referência expressa aos interesses fundamentais do trabalhador. Ponderando o quadro de valores constitucional e o próprio sistema do Código do Trabalho, existem boas razões para entender que estamos perante verdadeira lacuna.”<sup>153</sup>

Quanto ao paralelismo entre o regime do trabalho suplementar e o regime da adaptabilidade, LUÍS MIGUEL MONTEIRO considera que no regime de adaptabilidade o trabalho pressupõe planeamento e preparação, nomeadamente por via da organização e divulgação dos horários de trabalho, enquanto que no caso de trabalho suplementar é caracterizado por imprevisibilidade, premência ou imediatismo, pelo que “[...] as razões que justificam a consagração da dispensa do trabalho suplementar não estão presentes nem na prestação efetiva de trabalho em adaptabilidade, nem na sujeição do trabalhador ao respectivo regime [...]”<sup>154</sup>.

Embora se possa reconhecer as diferenças apontadas por LUÍS MIGUEL MONTEIRO para afastar o paralelismo entre o regime do trabalho suplementar e o regime da adaptabilidade, o certo é que elas não relevam para efeitos da ausência de norma que possibilite ao trabalhador opor-se à aplicação do regime quando este lhe possa causar prejuízo, o que aqui está em causa é um eventual prejuízo para o trabalhador

---

<sup>152</sup> FERNANDES, António Monteiro - As Primeiras Estações da Reforma Laboral: Tempo de Trabalho, Tempo de Não Trabalho, Compensação de Despedimento. **Revista de Direito e de Estudos Sociais**. Coimbra: Almedina. (Ano LIII, n.ºs 1-2, 2012), p. 103-104.

<sup>153</sup> CARVALHO, António Nunes - **op. cit.**, 2011, p. 236-237.

<sup>154</sup> MONTEIRO, Luís Miguel - **op. cit.**, 2012, p. 494.

independentemente das características dos regimes em causa, mas que no caso até existem: aumento do período normal de trabalho durante um determinado período.

Neste contexto, consideramos que ao não se prever qualquer regra que permita ao trabalhador solicitar a dispensa da aplicação do regime da adaptabilidade grupal, quando este lhe possa causar prejuízo, pode colocar naturalmente dúvidas face ao direito da conciliação da actividade profissional com a vida familiar consignado no artigo 59.º da CRP. Na verdade, apesar do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT/2009 obrigarem o empregador a ter em conta a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, o legislador no âmbito da adaptabilidade grupal apenas consagrou o direito de dispensa da prestação trabalho nesta modalidade para determinados trabalhadores, designadamente para trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como para qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a sua prestação afecte a sua regularidade, como iremos ver no ponto 3.2.4 do presente capítulo. Por exemplo, um casal que trabalhe na mesma equipa, secção, ou unidade económica e que tenha a cargo filhos menores, com idades entre os dois e seis anos, terá certamente dificuldades em conciliar a actividade profissional com a vida familiar se os dois tiverem que trabalhar, no limite, mais quatro horas por dia.

No âmbito desta modalidade de organização do tempo de trabalho, a CLBRL discutiu uma proposta que não reuniu consenso no sentido de se alargar a possibilidade de dispensa aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, com base no paralelismo com o disposto nos actuais n.ºs 1 dos artigos 55.º e 56.º do CT/2009<sup>155</sup>. O entendimento que prevaleceu foi de que existia um número muito significativo de trabalhadores com filhos menores de 12 anos, o que inviabilizaria a aplicação do regime<sup>156</sup>.

Mas a ausência de uma norma desta natureza pode também colocar problemas em relação a situações de pluriemprego que a lei não regula, excepto em casos excepcionais, muito embora actualmente com a elevada taxa de desemprego o número de situações não deva ser significativo mas podem existir.

Por último, salientamos, ainda, que a adaptabilidade grupal ao permitir, no limite, a prestação de trabalho, durante determinados períodos, com a duração de 60 horas semanais, pode também por em causa o direito ao repouso consagrado na alínea d) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP. Aliás, como vamos ver no ponto 3.3 do presente capítulo, o Tribunal Constitucional, no âmbito da adaptabilidade grupal, admitiu que, em abstracto, não tinha

---

<sup>155</sup> Cfr. **Livro Branco das Relações Laborais**. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2007, p. 105.

<sup>156</sup> *Ibidem*.

dúvida de que um IRCT que preveja uma forma variável de organização do tempo de trabalho diminui os períodos de descanso diários e semanais do trabalhador e, nessa medida, afecta o seu direito ao repouso [artigos 59.º, alínea d), e 17.º da Constituição], apesar de ter decidido no sentido da constitucionalidade da norma em causa.

### 3.2.2. O banco de horas

O CT/2009 introduziu também de forma inovadora o banco de horas, outra modalidade de flexibilidade do tempo de trabalho.

O banco de horas consagrado no CT/2009, no artigo 208.º, só pode ser regulado por IRCT e permite aumentar o período normal de trabalho até quatro horas diárias, podendo atingir 60 horas semanais, com o limite de 200 horas por ano. Este limite anual pode ser afastado por IRCT caso a utilização do regime tenha por objectivo evitar a redução do número de trabalhadores, mas neste caso só pode ser aplicado durante um período até 12 meses.

O IRCT que institua este regime deve regular a compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades; a antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho e o período em que a redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução (n.º 4 do artigo 208.º).

Com este instrumento de flexibilização da organização do tempo de trabalho permite-se - como diz BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER - que “[...] o empregador possa exigir em certo momento uma maior duração do trabalho, em termos mais flexíveis do que os da adaptabilidade e, por outro lado, sem o acréscimo de encargos próprio do trabalho suplementar.”<sup>157</sup>. Com efeito, no banco de horas o empregador dispõe de uma maior flexibilidade em relação ao período em que o trabalho deve ser prestado nesta modalidade, uma vez que apenas está sujeito à antecedência prevista na convenção colectiva<sup>158</sup>. Por outro lado, a compensação desse período não tem necessariamente que implicar o pagamento em

---

<sup>157</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo - **op. cit.**, p. 524.

<sup>158</sup> Nas CCT da metalurgia e metalomecânica / SINDEL e da construção / SETACCOP e no AE Serviço de Transportes Colectivos do Porto / STTAMP: o período de antecedência é de cinco dias. *Vide* O estudo **Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal**, Gabinete de Estratégia e Planeamento, Lisboa, 2011, p. 60-61. Disponível em <http://www.gep.msss.gov.pt>.

dinheiro, pode corresponder a redução equivalente do tempo de trabalho, ou seja, aquilo que frequentemente se designa por crédito de horas.

A aplicação do banco de horas não está sujeita ao dever de consulta previsto n.º 2 do artigo 217.º do CT, o qual estabelece que a alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais. Para FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, a exclusão deste dever estará relacionada com a origem negocial e as condições que a respectiva instituição deve respeitar, em particular o constante do n.º 4 do artigo 208.º<sup>159</sup>.

Outro aspecto importante é o facto de o legislador não ter previsto expressamente se este regime pode ou não ser aplicado em simultâneo com outra modalidade de flexibilidade do tempo de trabalho, ao contrário do que ficou consagrado no âmbito do regime do horário concentrado. Para FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, a admitir-se uma situação de cumulação colocar-se-ia em causa os princípios do Estado do direito social, nomeadamente:

“ [...] a obrigação de definir em concreto a modalidade ou modalidades de flexibilização adoptadas durante a jornada de trabalho, a proibição de aumentar o período normal de trabalho mais de quatro horas diárias (salvo verificando-se motivos de força maior), a observância do limite médio máximo imposto pelo art. 211.º, n.º 1, bem como do período correspondente ao descanso diário. Na prática, para além do referido aumento diário de trabalho, a cumulação referida poderá implicar o sacrifício do dia de descanso complementar.

Trata-se de limites não só justificáveis por razões óbvias de tutela da saúde e da segurança dos trabalhadores, como ainda porque na aplicação cumulativa das referidas modalidades de flexibilidade laboral não pode deixar de ser observado um princípio de adequação e de proporcionalidade, ínsito no Estado de Direito, na medida em que interfere directamente com direitos ou interesses fundamentais tutelados constitucionalmente no art. 59.º, n.º 1, alíneas b) e d).”<sup>160</sup>

No entanto, entendemos que, no caso de se admitir a possibilidade de o banco de horas ser aplicado em simultâneo com outra modalidade de flexibilidade do tempo de trabalho, o descanso diário não poderá ser posto causa tal. Com efeito, o n.º 1 do artigo 214.º do CT/2009 impõe como regra que o trabalhador tenha direito a um período de descanso de, pelo menos,

---

<sup>159</sup> FERNANDES, Francisco Liberal - **op. cit.**, 2012, p. 106.

<sup>160</sup> *Idem*, p. 107-108.

onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos. Embora o n.º 2 do mesmo artigo admita exceções à regra do n.º 1, nenhuma delas permitiria que em situação de cumulação do regime de banco de horas com outra modalidade de flexibilidade do tempo de trabalho pudesse ser afastado o descanso diário. Em relação ao descanso semanal complementar, que FRANCISCO LIBERAL FERNANDES também coloca em causa na situação de cumulação, este só não terá lugar nos casos de prestação de trabalho suplementar, aplicando-se a mesma regra do descanso semanal obrigatório (artigos 228.º e 229.º do CT/2009).

Confrontando esta modalidade com a da adaptabilidade, vemos que ambas têm uma característica comum que se traduz numa lógica de compensação entre maiores e menores períodos de trabalho; de diferente aponta-se a irregularidade e imprevisibilidade da distribuição do tempo de trabalho. Com efeito, o empregador no regime de adaptabilidade está obrigado a fixar os horários de trabalho de maior ou menor duração e em relação aos quais está sujeito às obrigações previstas no n.º 2 do artigo 217.º do CT/2009: informação, consulta e publicidade<sup>161</sup>. No banco de horas a realização de prestação de trabalho é mais imediata e decorre de certa forma de uma gestão partilhada entre empregador e trabalhador.

Já do confronto do regime do banco de horas com o trabalho suplementar, a semelhança reside no facto de a prestação de trabalho ser fora do respectivo horário e a diferença nas formas alternativas de compensação do trabalho prestado; no trabalho suplementar há sempre lugar a pagamento, enquanto que no banco de horas podem existir outras formas de compensação. Aliás, o banco de horas é na prática uma solução alternativa ao trabalho suplementar que pode implicar menos custos para o empregador e, nesta medida, uma diminuição de ganhos adicionais expectáveis para o trabalhador.

### **3.2.3. O horário concentrado**

O CT/2009 introduziu no artigo 209.º a figura do horário concentrado como modalidade de organização do tempo de trabalho, sendo que algumas convenções colectivas já o regulavam<sup>162</sup>. O horário concentrado permite aumentar o período normal de trabalho diário

---

<sup>161</sup> Cfr. MONTEIRO, Luís Miguel - **op. cit.**, 2012, p. 499.

<sup>162</sup> Vide Cláusula 25.ª (Horários concentrados) do Contrato Colectivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE- Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no -Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) n.º 37, de 8 de Outubro de 2008:

“1 - Por iniciativa do empregador e com o acordo de dois terços dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizados horários concentrados.

2 - Para efeitos da presente cláusula, consideram-se horários concentrados aqueles em que:

em até quatro horas diárias para concentrar o horário semanal em até três ou quatro dias de trabalho. Esta modalidade de organização do tempo de trabalho permite assim aumentar o período normal de trabalho diário e diminuir o número de dias de trabalho semanal. Ao contrário do banco de horas, que só pode ser regulado por IRCT, o horário concentrado pode ser estabelecido também por acordo entre o empregador e o trabalhador (n.º 1 do artigo 209.º).

De acordo com o n.º 1 do artigo 209.º, encontramos duas modalidades de horário concentrado.

Na alínea a) do referido n.º 1 do artigo 209.º temos a modalidade de horário concentrado em quatro dias, a qual pode ser regulada por acordo entre empregador e trabalhador ou por IRCT, podendo o período normal de trabalho diário ser aumentado até quatro horas. Esta modalidade pode constituir uma derrogação permanente à regra prevista no n.º 1 do artigo 203.º do CT/2009, que estabelece que o período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia<sup>163</sup>.

A outra modalidade, apenas possível por IRCT, permite concentrar o período normal de trabalho semanal em três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitada, em média, num período de referência de 45 dias [alínea b) do n.º 1 do artigo 209.º]. O IRCT que institua o horário concentrado deve regular a retribuição e outras condições da sua aplicação (n.º 3 do artigo 209.º).

Sobre esta modalidade de organização do tempo de trabalho, FRANCISCO LIBERAL FERNANDES defende a necessidade de consentimento do trabalhador abrangido por esta modalidade:

“[...] porquanto julgamos ser de respeitar um núcleo mínimo ou essencial da liberdade individual sempre que a autonomia colectiva permita alterações permanentes e substanciais ao sinalagma contratual celebrado, com repercussões negativas sérias na vida pessoal e familiar do trabalhador.

Quando seja temporária, a aplicação do horário concentrado pode, em determinadas situações, carecer igualmente do acordo do trabalhador; pense-se, por

---

a) O tempo de trabalho é distribuído por menos de cinco dias seguidos;  
b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de doze horas;  
c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as quarenta horas aferida por referência a períodos de 12 meses;  
d) O tempo de descanso é pré -estabelecido e alongado, para cumprimento dos limites fixados na alínea c).  
3 - Este horário só pode ser aplicado a maiores de 18 anos.”  
<sup>163</sup> FERNANDES, Francisco Liberal - **op. cit.**, 2012, p. 114.

exemplo, na hipótese de impedir um trabalhador contratado a tempo parcial de cumprir outro vínculo laboral, entretanto constituído.”<sup>164</sup>

Em relação à crítica de FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, no sentido do respeito da liberdade individual sobre a autonomia colectiva, que justificaria na sua opinião a necessidade de consentimento do trabalhador sujeito ao horário concentrado, salientamos mais uma vez que a jurisprudência do Tribunal Constitucional, que será objecto de reflexão no ponto 3.3 do presente capítulo, é no sentido de que um trabalhador individual pode ficar vinculado por IRCT fundado numa autonomia colectiva sem necessidade da sua aceitação específica de tal instrumento.

Quanto às repercussões negativas sérias na vida pessoal e familiar do trabalhador que o autor acima referido aponta, afirmando que esta modalidade pode criar entraves para alguns trabalhadores no plano da conciliação entre vida profissional e vida pessoal e familiar, entendemos que para alguns trabalhadores, pode trazer-lhes vantagens e benefícios.

Os trabalhadores abrangidos pelo regime de horário concentrado não podem ser simultaneamente abrangidos pelo regime de adaptabilidade. Como sublinha, o autor acima referido, “Sendo o horário concentrado um regime que, pelo seu carácter regular ou normal, interfere com a segurança e saúde no trabalho, compreende-se que a lei proíba a sua cumulação com qualquer outro regime de adaptabilidade (art. 209.º, n.º 2).”<sup>165</sup>.

Realçamos, ainda, que face à existência do regime de adaptabilidade se pode colocar a questão sobre a efectiva necessidade do horário concentrado, uma vez que o objectivo que se pretende pode ser alcançado com aquela modalidade. Neste sentido, LUIS MIGUEL MONTEIRO afirma que “Ao prever a possibilidade de prestação de mais trabalho nalguns dias da semana de modo a encurtar a duração desta, a disciplina do n.º 1 assenta na lógica do cálculo médio do tempo de trabalho que caracteriza a adaptabilidade (artigos 201.º e 205.º).” e acrescenta que o regime da alínea a) do n.º 1 do artigo 209.º é idêntico ao da adaptabilidade por regulamentação colectiva<sup>166</sup>.

---

<sup>164</sup> *Idem*, p. 117.

<sup>165</sup> *Idem*, p. 116.

<sup>166</sup> MONTEIRO, Luís Miguel - **op. cit.**, 2009, p. 529.

### **3.2.4. Os trabalhadores dispensados de prestar trabalho em determinadas modalidades de organização do tempo de trabalho**

O CT/2009 reconhece o direito de determinados trabalhadores serem dispensados de prestar trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado, à semelhança do que já acontecia para a adaptabilidade por regulamentação colectiva ou individual.

Como sublinha MONTEIRO FERNANDES, “A lei reconhece a trabalhadores que se encontrem em situações particularmente adversas a formas de instabilidade da organização de vida o direito de serem dispensados da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade de horários.”<sup>167</sup>.

Deste modo, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante está dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado, bem como qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a sua prestação afecte a sua regularidade (n.º 1 do artigo 58.º). Este direito de dispensa é também aplicável a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho naquelas modalidades afecte a sua regularidade (n.º 2 do artigo 58.º). A trabalhadora grávida e o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não estão obrigados a prestar trabalho suplementar e, ainda, a trabalhadora lactante, durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança (n.ºs 1 e 2 do artigo 59.º).

Estão também dispensados o trabalhador menor e o trabalhador com deficiência ou doença crónica.

O trabalhador menor está dispensado de prestar trabalho em horário organizado em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho, pelo que, no caso de aplicação de alguma daquelas modalidades de organização do tempo de trabalho, o menor deve ser submetido a exame de saúde previamente ao início da aplicação do horário em causa (n.ºs 1 e 2 do artigo 74.º). O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar, excepto quando se trate de menor com idade igual ou superior a 16 anos e for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excepcional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não

---

<sup>167</sup> FERNANDES, António Monteiro - *op. cit.*, 2010, p. 380-381.

haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis (n.ºs 1 e 2 do artigo 75.º). Nesta situação, o menor tem direito a período equivalente de descanso compensatório, a gozar nas três semanas seguintes (n.º 3 do artigo 75.º).

No caso de trabalhadores com deficiência ou doença crónica, estes estão dispensados da prestação de trabalho, se esta puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho, em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, de banco de horas ou horário concentrado, entre as 20 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte; no caso de aplicação de alguma daquelas modalidades de organização do tempo de trabalho os trabalhadores devem ser submetidos a exame de saúde previamente ao início da aplicação do horário em causa (n.ºs 1 e 2 do artigo 87.º). Estes trabalhadores não são obrigados a prestar trabalho suplementar (n.º 1 do artigo 88.º).

O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação; quando o trabalhador é-lhe assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho (n.ºs 6 e 7 do artigo 90.º). O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, tendo neste caso direito a descanso compensatório de igual número de horas (n.ºs 6 e 8 do artigo 90.º).

### **3.2.5. O trabalho intermitente**

O contrato de trabalho intermitente<sup>168</sup> que na sistematização do CT está inserido na secção IX, relativa às modalidades de contrato de trabalho, reveste grande importância no quadro da organização do tempo de trabalho, justificando-se por isso que seja analisado neste contexto. Como refere BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER sobre esta modalidade de contrato de trabalho:

“As exigências de flexibilidade do ordenamento laboral, postuladas pelas actuais formas de funcionamento das organizações produtivas, reflectem-se não apenas em modulações do regime (como vimos, p. ex., a propósito dos limites à duração de trabalho,

---

<sup>168</sup> Este regime tem como antecedente legislativo a Lei 4/2008, de 7 de Fevereiro, relativa ao regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos.

com a adaptabilidade), mas também na introdução de novos modelos de aproveitamento da prestação de trabalho, de que é, justamente, exemplo o trabalho intermitente.”<sup>169</sup>

Esta nova modalidade de contrato de trabalho, prevista nos artigos 157.º a 160.º do CT/2009, está sujeita aos seguintes requisitos:

- i. Pode ser celebrado quando esteja em causa empresa que exerça actividade com descontinuidade ou intensidade variável e cuja prestação de trabalho é intercalada por um ou mais períodos de inactividade (exemplos: turismo, agricultura, organização de eventos.)<sup>170</sup>;
- ii. Não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário;
- iii. A prestação de trabalho não pode ser inferior a seis meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos;
- iv. Durante o período de inactividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva em valor estabelecido em IRCT ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição e pode exercer outra actividade.

O contrato de trabalho intermitente está sujeito a forma escrita e deve conter, nomeadamente a indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo; na ausência destes dois requisitos considera-se que o contrato foi celebrado sem período de inactividade (artigo 158.º).

Esta modalidade de contrato de trabalho tem vantagens, sobretudo no domínio de actividades com procura irregular, tendo como inovador o facto de poderem existir períodos de inactividade, mais ou menos prolongados, em que o trabalhador é remunerado por um valor inferior<sup>171</sup>.

Um aspecto importante a assinalar é a circunstância de, face à alteração introduzida no regime do trabalho a tempo parcial, que vamos analisar no ponto seguinte, ser por vezes difícil definir a fronteira entre estas duas modalidades de contrato de trabalho. Como sublinha PEDRO MADEIRA BRITO,

---

<sup>169</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo - **op. cit.**, p. 529.

<sup>170</sup> Conforme refere PEDRO BRITO MADEIRA, “O trabalho intermitente pode ter duas modalidades consoante exista (ou não) programação prévia dos períodos de inactividade e trabalho. Se a intermitência está pré-programada e as partes fixam previamente os períodos de trabalho e de inactividade estamos perante uma situação de trabalho alternado. Porém, se as partes não estabelecem essa programação e se o contrato tem um regime de intermitência imprevisível, dependente das necessidades do empregador, temos uma situação de trabalho à chamada”. BRITO, Pedro Madeira *in* MARTINEZ, Pedro Romano [et. al.] – **Código do Trabalho Anotado**, 9.ª ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 398-399.

<sup>171</sup> *Idem*, p. 399.

“A possibilidade aberta pelo Código do Trabalho de 2009 de haver um período anualizado de trabalho a tempo parcial vertical veio colocar o problema das fronteiras entre esta figura e o trabalho intermitente. Contrariamente ao regime do trabalho a tempo parcial, os períodos de inactividade podem ser variáveis (o que não acontece no trabalho a tempo parcial) sendo que o trabalhador pode ser chamado a trabalhar sem necessidade de uma pré-programação contratual quanto aos momentos em que é chamado a trabalhar.”<sup>172</sup>

### 3.2.6. O trabalho a tempo parcial

O regime do trabalho a tempo parcial, regulado nos artigos 150.º a 156.º do CT/2009, sofreu grandes alterações com a revisão de 2009, desde logo de ordem sistemática; deixa de ser tratado em sede de duração e organização do tempo de trabalho e passa a estar inserido na Secção IX, relativa às modalidades de contrato de trabalho. Para além desta alteração, foram introduzidas outras alterações de natureza substancial.

A primeira respeito à eliminação do limite máximo da duração do trabalho a tempo parcial, que nos termos do n.º 1 do artigo 180.º do CT/2003 correspondia a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável. Deste modo, o n.º 1 do artigo 150.º do CT/2009 vem estabelecer que o tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável. Esta alteração corresponde à proposta da CLBRL, que se pronunciou a favor da supressão da percentagem, como vimos no ponto 3.1.2.

A segunda alteração a assinalar está relacionada com o facto de se permitir que o trabalho a tempo parcial possa ser prestado em alguns dias por ano; nos termos do regime anterior apenas era possível em alguns dias por semana ou por mês, que o actual regime também mantém (n.º 3 do artigo 150.º). Podemos assim distinguir segundo BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER entre tempo parcial *horizontal* (diminuição de horas em cada dia), *vertical* (diminuição de dias na semana) e *cíclico* (algumas semanas ou meses por ano)<sup>173</sup>.

No entanto, esta alteração tem suscitado alguma discussão, sobretudo, porque a par desta o CT/2009 introduziu uma nova modalidade de contrato de trabalho intermitente, que já analisámos. Como escreve CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO,

---

<sup>172</sup> *Ibidem*.

<sup>173</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo - **op. cit.**, p. 525.

“O CT 2009 introduziu dissimuladamente uma alteração no regime do contrato de trabalho a tempo parcial com um alcance prático muito significativo e capaz de reduzir a utilidade da nova figura do trabalho intermitente.

Com efeito, o n.º 3 do art. 150.º do novo CT veio dispor não apenas que o trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana (tal como resultava do revogado art. 180.º, n.º 2, do CT de 2003), mas também que pode ser prestado somente alguns dias por mês ou mesmo por ano. Consagrou-se, então, a admissibilidade do trabalho a tempo parcial anualizado, solução compatível com a Directiva que admite que o tempo normal de trabalho seja calculado como média «ao longo de um período de emprego até um ano».<sup>174</sup>

Uma outra alteração ao regime do trabalho a tempo parcial foi introduzida no n.º 4 do artigo 155.º, sobre a reversão da situação do trabalhador a tempo completo para trabalho a tempo parcial: de acordo com o n.º 4 do artigo 186.º do CT/2003 era conferido ao trabalhador o direito de reversão, desde que o termo fosse inferior a três anos. O CT/2009 vem conferir ao trabalhador o direito de reversão após o esgotamento do prazo, seja este qual for<sup>175</sup>.

### **3.2.7. O regime da redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho**

Com a revisão do CT/2003, o regime da redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador passa a estar regulado nos artigos 294.º a 308.º. Uma das alterações introduzidas, consagrada no n.º 1 do artigo 302.º, respeita à formação profissional a frequentar pelos trabalhadores, estabelecendo que esta deve orientar-se para a viabilização da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, ou para o desenvolvimento da qualificação profissional dos trabalhadores que aumente a sua empregabilidade.

O artigo 344.º do CT/2003, sobre participação na compensação retributiva, manteve-se em vigor, por força da alínea b) do n.º 1 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho<sup>176</sup>.

---

<sup>174</sup> CARVALHO, Catarina de Oliveira - **op. cit.**, 2011, p. 371.

<sup>175</sup> Cfr. FERNANDES, António Monteiro - **op. cit.**, 2010, p. 401.

<sup>176</sup> Segundo o disposto neste artigo “ 1- A compensação retributiva devida a cada trabalhador é suportada em 30% do seu montante pelo empregador e em 70% pela segurança social.  
2 - Quando, durante o período de redução ou suspensão, os trabalhadores frequentem cursos de formação profissional adequados à finalidade de viabilização da empresa, de manutenção dos postos de trabalho ou de desenvolvimento da qualificação profissional dos trabalhadores que aumente a sua empregabilidade, em

### 3.3. O Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 338/2010, de 22 de Setembro de 2010

Após a aprovação e publicação da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou o CT/2009, um grupo de deputados à Assembleia da República pediu a apreciação e declaração, com força obrigatória geral, da inconstitucionalidade das normas constantes dos artigos 3.º, 140.º, n.º 4, 163.º, n.º 1, 205.º, n.º 4, 206.º, 208.º, 209.º, 356.º, n.º 1, 392.º, 497.º e 501.º do CT/2009 e, ainda, da norma constante do artigo 10.º da referida Lei.

Do conjunto desses artigos, alguns respeitavam à organização do tempo de trabalho: adaptabilidade individual (artigo 205.º, n.º 4), adaptabilidade grupal (artigo 206.º), banco de horas (artigo 208.º) e horário concentrado (artigo 209.º).

Os fundamentos invocados pelo requerente quanto às alterações introduzidas foram no sentido de que promoviam a desregulamentação dos horários de trabalho e que se criavam mesmo:

“ [...] novas figuras — como a adaptabilidade individual (artigo 205.º), a adaptabilidade grupal (artigo 206.º), o banco de horas (artigo 208.º) e os horários concentrados (artigo 209.º) — que visam colocar na esfera da entidade patronal a determinação dos tempos de trabalho e a possibilidade do alargamento da jornada de trabalho diária até 12 horas (mais 4 horas por dia) e da jornada de trabalho semanal até 60 horas (mais 20 horas por semana).”

Na adaptabilidade individual, o requerente argumentava que o facto de nos termos do n.º 4 do artigo 205.º se presumir a aceitação por parte de trabalhador que não se opusesse, por escrito, à proposta de acordo nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, não se exigindo o acordo expresso do trabalhador e valendo o silêncio como aceitação, era inconstitucional face à protecção constitucional da limitação da jornada de trabalho que impedia que se equiparasse a acordo o consentimento presumido do trabalhador.

Em relação à adaptabilidade grupal, o requerente entendia que esta debilitava o estatuto dos trabalhadores ao estender o regime de adaptabilidade por regulamentação colectiva aos

---

conformidade com um plano de formação aprovado pelo serviço público competente, a compensação retributiva é suportada por estes serviços e, até ao máximo de 15%, pelo empregador, enquanto decorrer a formação profissional.

3 - O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis relativos aos apoios à formação profissional.

4 - O organismo competente da segurança social ou o serviço público competente na área da formação profissional, consoante os casos, deve entregar a parte que lhes compete ao empregador, de modo que este possa pagar pontualmente a compensação retributiva.”

trabalhadores não abrangidos pelo IRCT que a institua ou o regime de adaptabilidade individual a todos os trabalhadores que expressamente declararam não aceitar trabalhar no regime de adaptabilidade do tempo de trabalho. Estava assim em causa para o requerente “[...] uma adaptabilidade forçada, não resultante de acordo, colectivo ou individual, que é imposta por lei mesmo até contra a vontade manifestada pelos trabalhadores.” e que em matéria de flexibilidade do tempo de trabalho e de alteração de horários de trabalho, “[...] só o princípio da aceitação de cada trabalhador, sem imposições legais escudadas em decisões de maiorias, pode garantir a conciliação da actividade profissional com a vida pessoal e familiar [...]”. Neste contexto, considerava que a norma violava os direitos dos trabalhadores, nomeadamente o direito previsto no artigo 59.º, n.º 1, alínea b), da CRP<sup>177</sup>.

Quanto ao banco de horas, o requerente considerava que a dispensa da prestação de trabalho em regime de banco de horas podia, em situações concretas, não abranger a totalidade dos trabalhadores que detivessem interesses ou razões pessoais e familiares, que pudessem justificar também a sua dispensa. Deste modo, entendia que o facto de a norma não prever a aceitação individual e em concreto por parte dos trabalhadores violava, por omissão, o artigo 59.º, n.º 1, alínea b) da CRP.

Relativamente ao regime de horário concentrado, o requerente remeteu para os argumentos aduzidos no âmbito do regime do banco de horas.

A decisão do Tribunal Constitucional foi no sentido de não considerar essas normas inconstitucionais.

Vejamos, então, em síntese, quais os principais argumentos do Tribunal.

O Tribunal começou por afirmar que, embora todos os mecanismos permitissem um aumento do número de horas que constituem o período normal de trabalho diário e ou semanal, nenhum deles alterava, em termos médios, o período normal de trabalho:

“Trata-se de uma redistribuição dos tempos de trabalho, em vista de um horizonte temporal mais longo que o dia ou a semana. O aumento das horas de trabalho é feito para um período determinado e é, depois, compensado com a correlativa redução do tempo de trabalho num momento posterior.”

Quanto à questão relativa ao facto de a adaptabilidade individual poder fazer-se sem o consentimento do trabalhador, apenas com base no seu silêncio, o tribunal considerou que

---

<sup>177</sup> “A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar”.

“[...] o facto de o silêncio não ter em geral valor declarativo (artigo 217.º do Código Civil), não significa que a lei não lhe possa conferir esse valor, quando se entenda que é razoável supor a diligência correspondente a um dever de resposta.”. O Tribunal acrescentou, ainda, que o trabalhador tinha a possibilidade de se opor ao regime da adaptabilidade e que o argumento de que essa possibilidade seria meramente teórica por não se tratar de uma relação entre iguais não procedia, pois tal como o empregador, que devia ter razões justificativas para aplicar o regime da adaptabilidade, também o trabalhador deveria ter razões que justificassem a sua recusa. Deste modo, o Tribunal entendeu que se essas razões fossem devidamente justificadas não via como podia o empregador razoavelmente recusá-las; o trabalhador podia opor-se por escrito (n.º 4 do artigo 205.º do CT/2009) e, se o fizesse, o empregador não poderia impor-lhe o regime de adaptabilidade.

Em relação à questão de que seriam inconstitucionais as normas que permitiam a organização do tempo de trabalho por IRCT, sem a necessidade de aceitação por parte dos trabalhadores ou, pelo menos, sem a possibilidade de oposição ou dispensa, o Tribunal lembrou a este propósito que “A possibilidade de extensão do regime das CCT em vigor a trabalhadores sindicalmente não filiados, por sua vez, funda-se no princípio da igualdade.” e que “É constitucionalmente indiscutível que um trabalhador individual pode ficar vinculado por um instrumento colectivo de trabalho, fundado numa autonomia colectiva (artigo 56.º, n.º 3, da Constituição), sem necessidade da sua aceitação específica de tal instrumento.”.

De destacar que embora o Tribunal tenha admitido que, em abstracto, não tinha dúvida de que um IRCT que preveja uma forma variável de organização do tempo de trabalho diminui os períodos de descanso diários e semanais do trabalhador e, nessa medida, afecta o seu direito ao repouso [artigos 59.º, alínea d), e 17.º da Constituição], acabou por concluir o seguinte:

“Deve, no entanto, considerar-se que, se uma convenção colectiva (eventualmente objecto de uma portaria de extensão) opta por tal solução é certamente por razões que reconhece como sendo do interesse global dos trabalhadores.

Há, com efeito, uma renúncia colectiva que a própria lei contém dentro de limites de proporcionalidade (ao estabelecer máximos) e que visa a realização de interesses que se consideram, num determinado momento devidamente delimitado, concretamente prevaletentes sobre o repouso e a vida familiar. Esses interesses poderão passar, nomeadamente, pela viabilidade económica da empresa e pela consequente manutenção dos postos e das condições de trabalho dos trabalhadores.”

Neste contexto, o Tribunal Constitucional entendeu que,

“[...] à luz dos direitos e valores constitucionais (artigos 36.º, 59.º, n.º 1, alínea b), 67.º e 68.º, todos da Constituição da República Portuguesa), o conceito de "adaptabilidade" tem aqui de valer em sentido amplo de modo a abranger outras formas de organização do tempo de trabalho impostas por regulamentação colectiva de trabalho, como sejam o "banco de horas" (artigo 208.º) ou o "horário concentrado" (artigo 209.º do Código do Trabalho), estabelecidos por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.”

Apesar da decisão de não inconstitucionalidade das normas relativas à organização do tempo de trabalho, alguns Conselheiros - Maria Lúcia Amaral, Catarina Sarmiento e Castro, João Cura Mariano, Joaquim de Sousa Ribeiro e Ana Maria Guerra Martins - apresentaram declarações de votos que incidiram precisamente sobre a matéria em causa e que importa analisar. Todos estes Conselheiros discordaram da decisão da não inconstitucionalidade da adaptabilidade grupal.

A Conselheira Maria Lúcia Amaral, embora subscrevendo, em geral, a fundamentação do Acórdão em relação às modalidades previstas nos artigos 205.º, 208.º e 209.º do CT/2009, divergiu quanto à adaptabilidade grupal (artigo 206.º), por considerar que esta modalidade podia ser imposta a trabalhadores que nela não consentiram (n.ºs 1 e 2 do artigo 206.º), o que implica na sua opinião uma “[...] restrição ilegítima do direito consagrado na alínea d) do n.º 1 do artigo 58.º da Constituição[sic]: não me parece, com efeito, que a medida legislativa passe o teste de proporcionalidade na sua dimensão de necessidade.” A Conselheira considerou ainda que ficava “[...] por provar a inexistência de outros meios que, sendo igualmente aptos para a realização dos mesmos fins, se mostrem no entanto menos agressivos dos bens jurídicos que o direito ao repouso (e o mandamento constitucional de protecção da família) visam tutelar.”

A Conselheira Catarina Sarmiento e Castro também divergiu da fundamentação do Acórdão em relação à adaptabilidade grupal, com argumentos muito próximos dos da Conselheira Maria Lúcia Amaral. Afirmou, na matéria, que:

“[...] o direito ao repouso e ao lazer, à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º da CRP), bem como os direitos ao livre desenvolvimento da personalidade (artigo 26.º, n.º 1, da CRP),

da protecção da família (artigo 67.º da CRP) e da saúde (artigo 64.º da CRP), com aqueles conexos, são desproporcionadamente afectados pela solução de adaptabilidade grupal.”

Relativamente à questão da manifestação expressa do trabalhador, a Conselheira Catarina Sarmiento e Castro considerou que “[...] a solução é ainda mais gritante quando a norma autoriza o recurso a este mecanismo ainda que tenha havido manifestação expressa em sentido contrário por parte do trabalhador” e que esta possibilidade era reveladora de desigualdade, sobretudo tendo em conta que o regime “[...] não se aplica ao trabalhador abrangido por convenção colectiva que disponha de modo contrário a esta solução, nem ao trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção colectiva em causa [...]”.

Já o Conselheiro João Cura Mariano divergiu da decisão não só quanto à adaptabilidade grupal, mas também em relação ao banco de horas e ao horário concentrado, tendo considerado que, para se assegurar aos trabalhadores os direitos fundamentais consagrados na CRP [alíneas b) e d) do n.º 1 e b) do n.º 2 do artigo 59.º], não basta ao legislador estabelecer tectos aos horários laborais, mas também que estes se situem num nível que permitam ao trabalhador o repouso, o lazer e tempos dedicados à vida familiar razoáveis. Considerou por isso que “[...] ao permitir-se que se exija que um trabalhador, durante um período que pode ter uma duração considerável, trabalhe 12 em 24 horas, ofende o direito ao repouso, ao lazer e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores [...]” e que a redução do horário de trabalho normal “[...] em períodos posteriores ou o pagamento de uma prestação pecuniária retributiva não é capaz de repor os níveis de descanso definitivamente perdidos, nem a falta de dedicação à vida familiar irreparavelmente ocorrida, funcionando apenas como uma mera compensação para o acréscimo de disponibilidade exigido.”. Prosseguiu afirmando que:

“Assim, os artigos 206.º, n.º 1, 208.º, e 209.º, n.º 1, b), do Código de Trabalho, ao permitirem que um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho preveja a possibilidade da entidade empregadora impor unilateralmente aos trabalhadores a prática de um horário de trabalho que pode atingir as 12 horas diárias e as 60 horas semanais, durante um período significativo de tempo, violam o disposto no artigo 59.º, n.º 1, b) e d), da Constituição, pelo que me pronunciei pela sua inconstitucionalidade.”

O Conselheiro Joaquim de Sousa Ribeiro não só considerou a adaptabilidade grupal

inconstitucional, como também levantou dúvidas relativamente à adaptabilidade individual, banco de horas e horário concentrado, tendo afirmado que nenhuma das soluções está inteiramente imune a dúvidas de constitucionalidade: “No caso da adaptabilidade grupal (artigo 206.º), as objecções que suscita são suficientemente fortes para justificar, em meu juízo, uma declaração de inconstitucionalidade.”. Deste modo, considerou que as condições e o processo de implantação da adaptabilidade grupal deveriam ter sido formulados com particulares resguardos, de forma a impossibilitar que um trabalhador pudesse ficar sujeito a ela sem ou contra a sua vontade, destacando como questão fundamental “[...] a da extensão do regime a trabalhadores não filiados (alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 206.º) e a da sua aplicação que prescinde de qualquer manifestação da autonomia colectiva, operando por extensão da adaptabilidade individual (n.º 2 do mesmo artigo).”. Concluiu assim que a imposição do regime a quem não o aceitou individualmente e não é abrangido pelo IRCT que o instituiu é inconstitucional.

A Conselheira Ana Maria Guerra Martins também divergiu da decisão do Tribunal em relação à adaptabilidade grupal, tendo remetido para as razões constantes da declaração de voto do Conselheiro Sousa Ribeiro.

#### **4. O estudo “Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal”**

Em 2010, a então Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, Helena André, solicitou a elaboração de um estudo com o objectivo de contribuir para a preparação de um dos compromissos constantes do Programa do XVIII Governo Constitucional, a celebração de um “Pacto para o Emprego”.

Em Maio desse ano, o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social enviou às confederações sindicais e de empregadores com assento na CPCS, um estudo intitulado “Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal”<sup>178</sup>, para apreciação, tendo estas apresentado os seus pareceres, os quais foram enviados aos autores do estudo para que, se possível, fossem tidos em conta.

Depois de os autores elaborarem nova versão do estudo, com alterações ou notas na sequência dos pareceres elaborados pelos parceiros sociais, este foi publicado com o objectivo de poder vir a gerar um acordo tripartido.

---

<sup>178</sup> Disponível em <http://www.gep.msss.gov.pt>.

No capítulo II do estudo - contratação colectiva de trabalho – podemos ver se e de que forma as convenções colectivas regulam a matéria da organização do tempo de trabalho.

O estudo analisou uma amostra de 72 convenções colectivas - 41 contratos colectivos de trabalho, incluindo uma decisão arbitral, nove acordos colectivos de trabalho e 22 acordos de empresa - respeitantes a determinados sectores de actividade<sup>179</sup>.

A análise das referidas convenções colectivas incidiu sobre 14 temas<sup>180</sup>, entre os quais os limites, duração e organização do tempo de trabalho<sup>181</sup>.

De acordo com o estudo, em 71 convenções colectivas estabelecia-se limites diários e/ou semanais do tempo de trabalho; em 36 convenções colectivas o limite diário das 8 horas era fixado em conjunto com o limite semanal de 40 horas; em 30 convenções colectivas determinava-se, em alguns casos para grupos especiais de trabalhadores, durações semanais inferiores ao máximo legal; existia uma convenção colectiva com durações máximas do período normal de trabalho semanal superiores às 40 horas legalmente estabelecidas pela lei em vigor.

A adaptabilidade do tempo de trabalho era regulada em 46 convenções colectivas; 26 não o faziam e uma permitia a aplicação da adaptabilidade individual mediante acordo escrito do trabalhador. Cinco convenções colectivas regulam compensações pela prática de horários de trabalho com adaptabilidade<sup>182</sup>.

O banco de horas era regulado apenas em três convenções colectivas<sup>183</sup>.

---

<sup>179</sup> Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca; indústrias extractivas; indústrias transformadoras; construção; comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos; transportes e armazenagem; alojamento, restauração e similares; actividades de informação e comunicação; actividades financeiras e de seguros; actividades administrativas e dos serviços de apoio; educação e actividades de saúde humana e apoio social.

<sup>180</sup> Relacionados com a adaptabilidade (interna ou externa) das relações laborais ou com os direitos sindicais: formação profissional; limites, duração e organização do tempo de trabalho; polivalência funcional; teletrabalho; trabalho em comissão de serviço; contrato de trabalho a termo; transferência de local de trabalho; deslocações temporárias; cedência ocasional de trabalhador; encerramento e diminuição temporários da actividade por facto respeitante ao empregador; protecção social complementar; cessação de contrato de trabalho; representantes sindicais e greve.

<sup>181</sup> Limites diário e semanal do período normal de trabalho; horários de trabalho com adaptabilidade; banco de horas; horário concentrado; isenção de horário de trabalho; trabalho a tempo parcial; trabalho nocturno; trabalho por turnos; trabalho suplementar.

<sup>182</sup> **Contratos colectivos da ANIVEC/APIV (vestuário e confecção) / FESETE/SINDEQ:** As horas de trabalho efectuadas para além de 8 diárias e 40 semanais são compensadas com reduções em igual número de horas acrescidas de 10 % de tempo, ou pelo pagamento da importância correspondente a 10 % da retribuição de base por cada uma daquelas horas. **Contratos colectivos da ATP (têxtil e vestuário) / SINDEQ/FESETE:** Em horários de 2 ou 3 turnos, acréscimo de 15% da retribuição base por cada hora de serviço, ou acréscimo de 15% no período de descanso compensatório; em horário normal, acréscimo de 10% da retribuição base por cada hora de serviço, ou acréscimo de 10% do período de descanso compensatório. **Acordo de empresa REFER / Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:** Subsídio correspondente a 17,75 % da retribuição indiciária. *Vide* p. 59.

<sup>183</sup> **Contrato colectivo da metalurgia e metalomecânica / SINDEL:** O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano;

O horário concentrado era regulado apenas em quatro convenções colectivas<sup>184</sup>.

A isenção de horário de trabalho era regulada em 47 convenções colectivas; 21 não o faziam e quatro remetiam o regime para a lei.

Em relação ao trabalho a tempo parcial, o estudo aponta que este era definido de diferente forma nas convenções colectivas analisadas; em quatro convenções colectivas o trabalho a tempo parcial era definido como aquele em que o período normal de trabalho semanal é inferior, em qualquer percentagem, ao praticado a tempo completo numa situação comparável; em 17 correspondia a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável; em cinco como o que correspondia a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior percentagens que se

---

em dia de acréscimo do tempo de trabalho de 4 horas diárias, o trabalhador tem direito a um período de 30 minutos para refeição considerado tempo de trabalho, a subsídio de refeição ou ao fornecimento da refeição; o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de trabalho em acréscimo com 5 dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa. A compensação do trabalho prestado em acréscimo será efectuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com 3 dias de antecedência. O banco de horas pode ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador solicitá-lo com um aviso prévio de 5 dias, salvo situações de manifesta necessidade; a organização do banco de horas deve ter em conta a localização da empresa, nomeadamente a existência de transportes públicos. **Contrato colectivo da construção / SETACCOP:** O banco de horas pode ser instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador; o empregador deve comunicar a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com antecedência mínima de 5 dias, salvo se outra for acordada ou em caso de força maior; o período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias e 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 180 horas por ano; a compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, no mesmo ano, devendo o empregador avisar o trabalhador com 5 dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado; a redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo pode ser requerida pelo trabalhador, com antecedência mínima de cinco dias; o empregador só pode recusar o pedido por motivo de força maior. **Acordo de empresa do Serviço de Transportes Colectivos do Porto /STTAMP:** Inclui os seguintes tempos de trabalho: a crédito do trabalhador, a diferença, quando positiva, entre o tempo de trabalho efectivamente prestado num dia e a média diária calculada em função do período normal de trabalho semanal, contando como crédito o tempo de percurso que não ultrapasse 30 minutos o horário de trabalho do dia quando os trabalhadores do movimento garantam mais uma viagem até ao término e o tempo de deslocação entre duas etapas; a crédito da empresa, a diferença, quando negativa, entre o tempo de trabalho efectivamente prestado num dia e a média diária calculada em função do período normal de trabalho semanal. Os créditos de tempo são compensados até à concorrência do respectivo valor, em períodos de referência de três meses, calculados em 31 de Março, 30 de Junho, 30 de Setembro e 31 de Dezembro de cada ano. O saldo favorável ao trabalhador nas datas referidas é pago como trabalho suplementar ou, com o acordo do trabalhador e se não houver inconveniente para o serviço, convertido em dias completos de descanso, a usufruir no trimestre seguinte ao período de referência a que respeitem. As horas não compensadas que o trabalhador tiver prestado a menos em cada um dos períodos referidos consideram-se perdidas a seu favor. Não serão consideradas no banco de horas as faltas ao serviço a qualquer título e independentemente da sua duração. *Vide* p. 60 e 61.

<sup>184</sup> **Contrato colectivo das indústrias eléctricas e electrónicas / FETESE:** o tempo de trabalho pode ser distribuído por menos de 5 dias seguidos; o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 12 horas; a duração média semanal não deve ultrapassar 40 horas em períodos de referência de 12 meses; o tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado; depende do acordo de dois terços dos trabalhadores abrangidos e só pode ser aplicado a maiores de 18 anos; **Acordo de Empresa da Lusa / Sindicato dos Jornalistas:** horário em regime de semana comprimida é aquele em que a distribuição do período normal de trabalho se faz por quatro dias ou quatro dias e meio em cada semana de calendário; carece de acordo escrito. **Acordos de Empresa da Rádio e Televisão de Portugal / SMAV / STT:** horário de semana comprimida, que permite a distribuição do período normal de trabalho semanal por quatro dias ou quatro dias e meio em cada semana de calendário, desde que haja a concordância escrita do trabalhador. *Vide* p. 61-62.

situam acima de 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável. Algumas convenções regulavam situações preferenciais de trabalho a tempo parcial<sup>185</sup>.

De acordo com o estudo, o trabalho nocturno era definido de diferentes formas no conjunto das convenções colectivas analisadas. Muitas convenções colectivas definiam o trabalho nocturno da forma mais ampla possível; o prestado entre as 20 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte. Outras convenções definiam-no, embora com menor duração, mas ainda em termos mais amplos do que o regime legal supletivo. Em algumas convenções colectivas o trabalho nocturno era definido em termos iguais ao regime legal supletivo; o prestado entre as 22 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte. Também se identificou convenções colectivas que definiam o trabalho nocturno em termos mais restritos que o regime legal supletivo. Em menor número, outras convenções definiam o trabalho nocturno para além dos limites máximos da lei. O estudo identificou ainda algumas convenções que consideravam nocturno o trabalho prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Relativamente ao trabalho por turnos, o estudo refere que algumas convenções colectivas não o regulavam, outras regulavam, incluindo a repetição do regime legal, sem prever ou quantificar compensações especiais por esse regime de organização do tempo de trabalho.

Quanto ao trabalho suplementar, é apontado no estudo que quase todas as convenções colectivas o regulavam no que respeita a pagamento, a limites do número de horas e, em menor medida, a condições de admissibilidade da sua prestação.

A síntese conclusiva da análise do conteúdo das convenções colectivas foi no sentido de que no curto espaço de tempo entre a publicação do LVRL e a data do estudo, a contratação colectiva de trabalho produziu um conjunto de alterações, embora tenha sido considerado prematuro fazer juízos globais quanto ao alcance das reformas da legislação laboral de 2003 e, sobretudo, de 2009. No entanto, de acordo com o estudo foi possível concluir que a adaptabilidade do tempo de trabalho era um tema com presença frequente; que os limites e

---

<sup>185</sup> **Contrato colectivo da ANIVÉC/APIV (vestuário e confecção) /FESETE/SINDEQ:** trabalhadores-estudantes, trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida ou com responsabilidades familiares. **Acordo de empresa da TAP-Air Portugal/SNPVAC:** trabalhadores com filhos a cargo que sejam crianças portadoras de deficiência ou doença crónica, ou menores de 12 anos, ou tenham outros familiares a cargo. **Acordo de empresa dos CTT/SNTCT:** trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos, ou que tenham a seu cargo familiares que necessitem de assistência que não possa ser prestada por outrem, ou sejam trabalhadores-estudantes ou durante a gravidez; **Acordo de empresa da PT Comunicações/SINDETELCO:** trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos, ou que tenham a cargo familiares incapacitados, sejam trabalhadores estudantes ou tenham capacidade de trabalho reduzida. *Vide* p. 63.

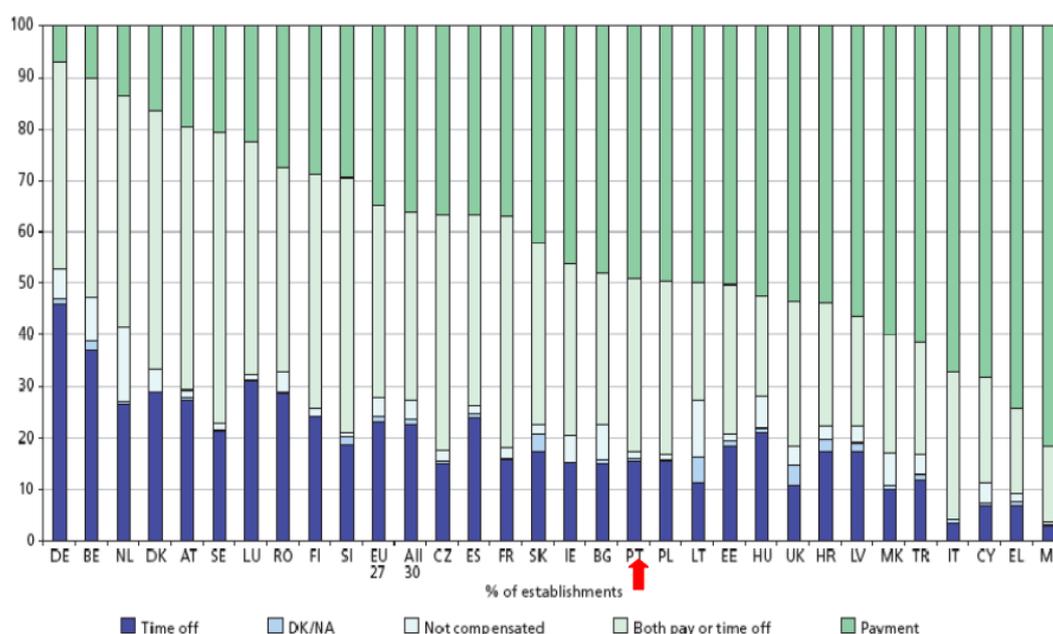
duração do tempo de trabalho era um dos temas com presença muito frequente e que os temas com presença escassa mas inovadora incluíam o banco de horas e o horário concentrado.

No capítulo III comparou-se a duração e organização do tempo de trabalho em Portugal com os restantes países europeus, que apontou para que a duração média semanal do tempo de trabalho colectivamente contratada (38,2 horas) era em 2008 ligeiramente superior à média da UE15 (37,9 horas) e inferior quer à média da UE27 (38,6 horas), quer, sobretudo, à média dos doze novos Estados membros (39,5 horas).

De acordo com o estudo, em Portugal a presença de formas flexíveis de organização do tempo de trabalho tinha uma incidência menor do que na generalidade dos países europeus, embora as formas flexíveis de organização do tempo de trabalho se tenham desenvolvido em entre o meio e o fim da década finda.

No que respeita ao trabalho suplementar, o estudo indicou que Portugal está entre os países em que a compensação do trabalho suplementar é feita predominantemente em dinheiro, ao contrário do que acontece na Alemanha, a Bélgica, os Países Baixos, a Dinamarca, a Áustria e a Suécia, onde a adaptabilidade negociada do tempo de trabalho tem maior incidência.

**Gráfico III.1. - Formas de compensação do trabalho suplementar, 2009<sup>186</sup>**



Fonte: Eurofound, European Company Survey, 2009: 13

<sup>186</sup> Vide p. 119.

## 5. O Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego

Na sequência da Resolução de Conselho de Ministros n.º 101-B/2010, de 27 de Dezembro de 2010, que aprovou a Iniciativa para a Competitividade e o Emprego, foi adoptado, em 22 Março de 2011, o Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, subscrito no âmbito da CPCS, pelo Governo, pela União Geral dos Trabalhadores (UGT), pela Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) pela Confederação do Comércio Português e Serviços de Portugal (CCP), pela Confederação Empresarial de Portugal (CIP) e pela Confederação do Turismo Português (CTP)<sup>187</sup>.

Relativamente ao acordado com incidência na matéria de organização e duração do tempo de trabalho, o Governo comprometeu-se a alterar o quadro legislativo, com vista a garantir as necessárias adaptações para concretizar a descentralização organizada e os parceiros sociais comprometeram-se a recomendar aos seus associados que:

“a) Nos contratos coletivos de trabalho sectoriais de que são autores e outorgantes, possibilitem a negociação e desenvolvimento das soluções neles constantes, nomeadamente, em domínios como a mobilidade geográfica e funcional e a organização e gestão dos tempos de trabalho, por estruturas representativas dos trabalhadores na empresa, incluindo as comissões de trabalhadores e as comissões sindicais, mediante a definição dos termos e condições em que tal se pode verificar;

b) O acordo que resultar destas negociações deve ser sujeito a procedimento de depósito e a publicação obrigatória no Boletim do Trabalho e Emprego;

c) Além disso, o Governo e os Parceiros Sociais entendem que se deve alargar a possibilidade de a associação sindical delegar noutras associações sindicais ou em estruturas de representação colectiva de trabalhadores na empresa poderes para, relativamente aos seus associados, contratar com empresa com, pelo menos, 250 trabalhadores;”<sup>188</sup>

No âmbito deste acordo ficaram também consagradas alterações ao regime jurídico de suspensão ou de redução de laboração em situação de crise empresarial, no sentido de agilizar os instrumentos de redução temporária dos períodos normais de trabalho e de suspensão dos contratos de trabalho em situação de crise empresarial.

---

<sup>187</sup> Disponível em <http://www.ces.pt>.

<sup>188</sup> Vide p. 22-23.

## 6. O Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica

Na sequência da grave situação económica e financeira que Portugal enfrentava e ainda enfrenta, as autoridades nacionais solicitaram ajuda financeira e, em 17 de Maio de 2011, assinaram com a Comissão Europeia, o Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional o Memorando de Entendimento<sup>189</sup>, em que o apoio financeiro total previsto foi de 78 000 milhões de euros.

O Memorando de Entendimento assentou em três pilares fundamentais:

- i. Reformas estruturais profundas para impulsionar o crescimento, criar empregos e melhorar a competitividade (nomeadamente, através de uma desvalorização fiscal);
- ii. Estratégia orçamental para reduzir a dívida pública e o défice, apoiada por medidas estruturais de carácter fiscal e melhor controle fiscal sobre as parcerias público privadas e as empresas públicas;
- iii. Medidas para assegurar a estabilidade do sector financeiro português<sup>190</sup>.

Na parte relativa ao mercado de trabalho, o Memorando de Entendimento teve em conta o já referido Acordo de Concertação Social, de Março de 2011, contemplando como objectivos, nomeadamente facilitar os regimes dos tempos de trabalho para conter flutuações de emprego ao longo do ciclo, acomodar melhor as diferenças de padrões de trabalho nos diferentes sectores e empresas e aumentar a competitividade das empresas e promover uma evolução dos custos do trabalho consistente com a criação de emprego e a melhoria da competitividade. Neste contexto, estabeleceu, entre outros, os seguintes compromissos:

- i. Redução das compensações por cessação de contrato de trabalho; criação de um fundo de compensação do trabalho para pagamento parcial dessas compensações;
- ii. Adopção do regime laboral do “banco de horas”, por acordo mútuo entre empregadores e trabalhadores, negociado ao nível da empresa;
- iii. Revisão da retribuição especial pela prestação de trabalho suplementar prevista no CT/2009 no sentido de reduzir o pagamento e eliminar o descanso compensatório;
- iv. Implementação dos compromissos acordados no Acordo Tripartido de Março de 2011, relativos ao regime da redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho em situação de crise empresarial.

---

<sup>189</sup> Para além do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, foram ainda assinados: o Memorando Técnico de Entendimento e o Memorando de Políticas Económicas e Financeiras. Disponíveis em <http://www.portugal.gov.pt> [Consult. em 13 Mai. 2012].

<sup>190</sup> Vide “Letter of intent”. Disponível em <http://www.portugal.gov.pt> [Consult. em 13 Mai. 2012].

Tendo em conta os referidos compromissos, foi estabelecido um conjunto de medidas com vista a efectuar um conjunto de reformas em matéria de tempo de trabalho.

O Memorando de Entendimento contém também medidas no domínio da competitividade que têm incidência no regime do tempo de trabalho:

“ i. Aplicar os compromissos assumidos no Acordo Tripartido de Março de 2011 respeitantes à “descentralização organizada”, nomeadamente relativos à: (i) possibilidade das comissões de trabalhadores negociarem as condições de mobilidade funcional e geográfica e os regimes dos tempos de trabalho; (ii) criação de um Centro de Relações Laborais que preste apoio ao diálogo social com melhor informação e disponibilize assistência técnica às partes envolvidas nas negociações; (iii) diminuição do limite da dimensão da empresa acima do qual as comissões de trabalhadores podem concluir acordos a nível de empresa para 250 trabalhadores.

ii. Promover a inclusão nos contratos colectivos sectoriais de disposições, ao abrigo das quais as comissões de trabalhadores podem celebrar acordos a nível da empresa sem a delegação sindical;

iii. Reduzir o limite da dimensão da empresa para as comissões de trabalhadores celebrarem acordos, abaixo dos 250 trabalhadores.”<sup>191</sup>

Nos termos do Memorando de Entendimento, as reformas relativas à legislação do trabalho social deviam ser precedidas de consulta aos parceiros sociais e ter em consideração as possíveis implicações constitucionais e respeitar as Directivas da UE e as normas fundamentais do trabalho (*core labour standards*).

Entretanto o Memorando de Entendimento, na sequência das periódicas avaliações sobre a sua implementação, foi sujeito a várias revisões<sup>192</sup>.

Embora não se tenha colocado em causa, com particular destaque, a natureza jurídica dos Memorandos de Entendimento, houve quem na altura levantasse a questão<sup>193</sup>.

No entanto, o Tribunal Constitucional no âmbito dos Acórdãos n.ºs 353/2012 e 187/2013, de 5 de Julho de 2012 e 5 de Abril de 2013<sup>194</sup>, respectivamente, pronunciou-se sobre a natureza jurídica dos Memorandos de Entendimentos, no sentido de que estes são

---

<sup>191</sup> Vide ponto 4.8 do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, versão portuguesa de 17 de Maio de 2011, p. 23-24.

<sup>192</sup> A primeira revisão regular foi em Setembro de 2011, a segunda em Dezembro de 2011, a terceira em Março de 2012, a quarta em Junho de 2012, a quinta em Outubro de 2012, a sexta em Dezembro de 2012 e a sétima em Junho de 2013. Disponível em <http://www.portugal.gov.pt>. [Consult. em 27 Ago. 2013].

<sup>193</sup> Vide BAPTISTA, Eduardo Correia – Natureza Jurídica dos Memorandos com o FMI e com a União Europeia. **Revista da Ordem dos Advogados**. Lisboa: Ordem dos Advogados. (Ano 71, Abril / Junho 2011), p. 477-488.

<sup>194</sup> Disponíveis em <http://www.tribunalconstitucional.pt>.

vinculativos para o Estado Português, na medida em que fundamentam em instrumentos jurídicos de Direito Internacional e de Direito da União Europeia, reconhecidos pela CRP, nos termos do n.º 2 do artigo 8.º<sup>195</sup>.

## **7. O Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego**

Na sequência da proposta do Governo aos parceiros sociais para discutirem em sede de concertação social a possibilidade de um compromisso, foi adoptado, em 18 de Janeiro de 2012, o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego<sup>196</sup>, subscrito pelo Governo, pela União Geral dos Trabalhadores (UGT), pela Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), pela Confederação do Comércio Português e Serviços de Portugal (CCP), pela Confederação Empresarial de Portugal (CIP) e pela Confederação do Turismo Português (CTP)<sup>197</sup>.

A discussão do compromisso decorreu no quadro das exigências estabelecidas no Memorando de Entendimento e teve em conta o previsto no já referido Acordo Tripartido, de 22 de Março de 2011. No Compromisso é assumida a necessidade de garantir, a par da redução do défice orçamental em percentagem do PIB, a criação de condições para uma recuperação forte e duradoura do crescimento económico, de forma a multiplicar as oportunidades para o investimento, para a criação de emprego e manutenção e melhoria da sua qualidade.

O compromisso consagrou assim um conjunto de medidas no domínio da legislação laboral respeitantes, designadamente à organização do tempo de trabalho e ao regime dos feriados e faltas, bem como ao regime jurídico da redução e suspensão do contrato de trabalho em situação de crise empresarial, este último nos mesmos termos em que tinha sido acordado no Acordo de Março de 2011.

---

<sup>195</sup> De acordo com os referidos acórdãos do Tribunal Constitucional, “Estes memorandos são vinculativos para o Estado Português, na medida em que se fundamentam em instrumentos jurídicos – os Tratados institutivos das entidades internacionais que neles participaram, e de que Portugal é parte – de Direito Internacional e de Direito da União Europeia, os quais são reconhecidos pela Constituição, desde logo no artigo 8.º, n.º 2. Assim, o *memorando técnico de entendimento* e o *memorando de políticas económicas e financeiras* baseia-se no artigo V, Secção 3, do Acordo do Fundo Monetário Internacional, enquanto o *memorando de entendimento relativo às condicionalidades específicas de política económica* se fundamenta, em última análise, no artigo 122.º, n.º 2, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia. Tais documentos impõem a adoção pelo Estado Português das medidas neles consignadas como condição do cumprimento faseado dos contratos de financiamento celebrados entre as mesmas entidades.”.

<sup>196</sup> Disponível em <http://www.ces.pt> .

<sup>197</sup> A CGTP-IN não subscreveu o Acordo.

Em relação à organização do tempo de trabalho, as partes consideraram necessário adaptar o regime às necessidades de uma economia globalizada, sem por em causa a existência de períodos de repouso e a conciliação com o desenvolvimento e a protecção do trabalhador, atribuindo à negociação colectiva um papel fundamental. Neste contexto, acordaram adoptar um conjunto de medidas, designadamente:

- i. Estabelecer a possibilidade de o regime de banco de horas ser implementado mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;
- ii. Estabelecer o banco de horas grupal, em termos idênticos ao do regime da adaptabilidade grupal;
- iii. Alterar o regime do intervalo de descanso, os valores devidos em caso de prestação do trabalho suplementar e o regime de feriados e férias.

Nem todas as medidas acordadas decorrem do Memorando de Entendimento, algumas tinham como objectivo, na óptica das partes que subscreveram o acordo, reduzir os custos do trabalho e aumentar a produtividade e competitividade das empresas.

Importa também fazer referência que foram acordadas medidas no âmbito da fiscalização das condições de trabalho e comunicações à ACT, relacionadas com o tempo de trabalho, a que aludiremos mais à frente.

Há um outro aspecto importante que embora não tenha ficado no acordo foi discutido no âmbito das reuniões da CPCS que a ele conduziram, que é a proposta que o Governo apresentou aos parceiros sociais no sentido de se aumentar de forma excepcional e temporária os períodos normais de trabalho, a qual não foi aceite pela maioria dos parceiros sociais, em especial pelos sindicatos. Esta proposta constituía uma alternativa à descida da Taxa Social Única, que estava contemplada no Memorando de Entendimento e no Programa do XIX Governo Constitucional.

O Governo, apesar da ausência de acordo, aprovou no Conselho de Ministros, de 7 de Dezembro de 2011, uma proposta de lei que estabelecia um aumento excepcional e temporário dos períodos normais de trabalho, de trinta minutos por dia ou de duas horas e trinta minutos por semana<sup>198</sup>.

A referida proposta foi publicada na Separata n.º 6, de 20 de Dezembro de 2011, do Diário da Assembleia da República, e visava, conforme resulta da exposição de motivos, substituir a desvalorização fiscal, atendendo a que permitia uma redução dos custos associados ao trabalho e a criação de uma margem adicional de flexibilidade na duração e

---

<sup>198</sup> Vide Comunicado do Conselho de Ministros de 7 de Dezembro de 2011. Disponível em <http://www.portugal.gov.pt> [Consult. em 27 Set. 2012].

organização do tempo de trabalho, que contribuía para a melhoria a nível do desempenho económico. É também referido que a medida contribuiria para a recuperação da economia, com vista a promover a competitividade e o crescimento das empresas e a criação de emprego. Esta medida seria aplicável durante a vigência do Memorando de Entendimento.

A proposta veio a ser retirada, em 19 de Janeiro de 2012, um dia depois da assinatura do acordo tripartido, o que pode colocar a questão sobre se esta proposta não terá sido uma estratégia negocial de forma a forçar a conclusão do acordo, que foi muito difícil de alcançar. Sobre esta questão, ANTÓNIO CASIMIRO FERREIRA refere:

“Segundo o relato da jornalista Rosa Pedroso Lima (jornal Expresso, 21 de janeiro de 2012), alguns dias antes da assinatura do acordo, num momento em que este era dado como improvável (com a CGTP excluída), o ministro Álvaro Santos Pereira afirmou perante o líder da UGT: “se não aceitar a meia hora, não há acordo e o Governo avança [...] com legislação ainda mais dura. Informação significativa por dela se depreender, que caso não houvesse acordo, a reforma da legislação laboral seria mais profunda, nomeadamente em matérias relativas aos despedimentos.”<sup>199</sup>

## 8. A terceira revisão do Código do Trabalho de 2009

Após a celebração do Acordo Tripartido, o Conselho de Ministros, em 2 de Fevereiro de 2012, aprovou a proposta de lei de alteração ao CT/2009, que apresentou à Assembleia da República<sup>200</sup>.

Esta foi a terceira alteração ao CT/2009, a primeira foi introduzida pela Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro<sup>201</sup>, a segunda pela Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro<sup>202</sup> e, entretanto, houve uma quarta alteração introduzida pela Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto<sup>203</sup>, mas que não tiveram qualquer incidência em matéria de duração e organização do tempo de trabalho e, recentemente, uma quinta alteração através da Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto,

---

<sup>199</sup> FERREIRA, António Casimiro - **Sociedade da Austeridade e Direito do Trabalho de Exceção**. Porto: Vida Económica – Editorial, SA, 2012, p. 63.

<sup>200</sup> Proposta de Lei n.º 46/XII (1.ª). Disponível em <http://www.parlamento.pt>. [Consult. em 15 Mar. 2012].

<sup>201</sup> Regulamenta e altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e procede à primeira alteração da Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro.

<sup>202</sup> Procede à segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, estabelecendo um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho.

<sup>203</sup> Procede à quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com o propósito de o adequar ao aumento da escolaridade obrigatória resultante da Lei n.º 85/2009, de 27 de Agosto, que estabelece o regime da escolaridade obrigatória para as crianças e jovens que se encontram em idade escolar e consagra a universalidade da educação pré-escolar para as crianças a partir dos 5 anos de idade.

que ajusta o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho e introduz alterações ao regime de feriados.

A terceira alteração, conforme resulta da exposição de motivos da proposta de lei, na linha dos objectivos constantes no referido Acordo Tripartido apresentou-se como medida necessária e adequada ao prosseguimento dos seguintes objectivos: melhorar a legislação laboral, quer através da sua actualização e sistematização, quer mediante a agilização de procedimentos; promover a flexibilidade interna das empresas e a contratação colectiva.

A Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, entrou em vigor em 1 de Agosto de 2012, e em matéria de duração e organização do tempo de trabalho aprofundou os mecanismos de flexibilidade, designadamente o banco de horas, previsto no artigo 208.º do CT/2009, através da criação de três modalidades: o banco de horas individual e o banco de horas grupal por IRCT e por acordo individual. Foram também introduzidas alterações em matéria de horário de trabalho, trabalho suplementar, feriados, férias e faltas, bem como no regime de suspensão e redução do tempo de trabalho em situação de crise empresarial.

Destacam-se, também, as alterações em matéria de fiscalização das condições de trabalho e comunicações à ACT. Estas alterações, conforme decorre da exposição de motivos da proposta de lei, têm como objectivo reduzir procedimentos burocráticos, possibilitando a dispensa de formalidades às empresas que não têm reflexo efectivo nas condições de trabalho, permitindo racionalizar a actuação da ACT, de forma a permitir-lhe centrar a sua actividade no controlo efectivo das condições de trabalho. É referido, ainda, que estas medidas prosseguem o objectivo “[...] de simplificar a legislação laboral, através da maior clareza das suas normas e da diminuição da burocracia e do excesso de procedimentos, assimilando na legislação a realidade específica das empresas.” Neste contexto, foram adoptadas, nomeadamente as seguintes medidas:

- i. Deferimento tácito do requerimento de redução ou exclusão do intervalo de descanso (artigo 213.º);
- ii. Eliminação da obrigatoriedade do envio do mapa de horário de trabalho (artigo 216.º);
- iii. Eliminação da obrigatoriedade do envio do acordo de isenção de horário (artigo 218.º).

Embora estas medidas de fiscalização das condições de trabalho e comunicações à ACT não constem do Memorando de Entendimento, elas estão em convergência com ele. Contudo, consideramos que estas alterações constituem “[...] uma falsa desburocratização, com diminuta expressão no quotidiano das empresas, mas com efeitos seguros no enfraquecimento

dos meios de fiscalização da legalidade laboral.”, como refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES<sup>204</sup>.

A Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, introduziu, ainda, as alterações decorrentes da declaração de inconstitucionalidade do n.º 1 do art.º 356.º do CT/2009 pelo já referido Acórdão n.º 338/10 do Tribunal Constitucional. Esta Lei absorveu as anteriores alterações ao CT/2009 introduzidas pela Lei n.º 53/2011, de 14 de Novembro, e integrou parte do regime instituído pela Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro, que estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objecto dessa renovação, nomeadamente quanto ao modo de cálculo.

O conjunto destas alterações, a que acresce a diminuição da compensação em caso de cessação do contrato de trabalho, visam alcançar a diminuição dos custos do trabalho. Como salienta ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “[...] a emergência financeira e económica que se desenvolveu a partir de 2008 gerou novas oportunidades de alteração das leis laborais, inspiradas sobretudo em propósitos de maior flexibilidade e de redução dos custos do trabalho.”<sup>205</sup>.

No entanto, este conjunto de alterações, a par de outras que foram também introduzidas na legislação laboral, designadamente no CT/2009, foi e tem sido objecto das mais variadas críticas, desde logo motivadas pelo contexto socioeconómico em que foram elaboradas e aprovadas.

Para ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, que considera que estas alterações foram aprovadas em afilitivo “estado de necessidade” do Estado português, a revisão das leis laborais surge, invariavelmente, como primeiro recurso para a resolução de dificuldades económicas e sociais e aponta para dúvidas de conformidade constitucional de algumas soluções consagradas na Lei n.º 23/2012<sup>206</sup>.

A verdade é que esta terceira alteração ao CT/2009 é muito diferente daquelas que têm sido introduzidas no ordenamento laboral e assentou de certa forma na convicção de que a legislação do trabalho é a causa dos problemas laborais devido à acentuada rigidez<sup>207</sup>.

Também GARCIA PEREIRA aponta duras críticas à terceira alteração do CT/2009, considerando que o sentido fundamental das alterações é o de diminuir drasticamente as

---

<sup>204</sup> FERNANDES, António Monteiro - **op. cit.**, (Ano LIII, n.ºs 1-2, 2012). p. 104.

<sup>205</sup> FERNANDES, António Monteiro - **Direito do Trabalho**. 16.ª ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 42 -43.

<sup>206</sup> FERNANDES, António Monteiro - **op. cit.**, (Ano LIII, n.ºs 1-2, 2012). p. 101-102.

<sup>207</sup> Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano - O Código do Trabalho e a reforma de 2012. Apreciação geral. **Revista de Direito e de Estudos Sociais**. Coimbra: Almedina. (Ano LIII, n.ºs 1-2, 2012), p. 11.

remunerações dos trabalhadores, seja pelo seu abaixamento directo, seja pela facilitação e embaratecimento dos despedimentos e que as soluções legais são inconstitucionais “[...] quer por violação do princípio relativo à retribuição, constante do já citado art.º 59.º, n.º 1, al. a) da CRP, proibindo o seu abaixamento, quer por violação do referenciado princípio da certeza e segurança jurídicas, ínsito na ideia fundamental do Estado de Direito consagrada no art.º 2.º da mesma CRP, quer ainda dos supra-indicados preceitos das al. a) e b) do mesmo art.º 59.º.”<sup>208</sup>.

Numa perspectiva mais sociológica, ANTÓNIO CASIMIRO FERREIRA considera que o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de Janeiro de 2012, que esteve na base da proposta, acolhendo as medidas previstas no Memorando de Entendimento, determina uma ruptura com o padrão de relações laborais e de direito até então vigente, cujo “[...] caso português ilustra a retórica de imputar à rigidez do direito do trabalho o bloqueio de crescimento económico, com a conseqüente tentação de reduzir os padrões laborais.”<sup>209</sup>.

De facto, consideramos que estas últimas alterações, que serão objecto de reflexão mais atenta nos pontos seguintes, conduzem inevitavelmente a um potencial aumento dos períodos de trabalho efectivo, designadamente decorrente da eliminação do descanso compensatório, do acréscimo das novas variantes do banco de horas, na eliminação dos quatro dias feriados e na redução das férias para os trabalhadores, o que suscita dúvidas face ao direito “à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade”, consagrado na alínea a) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP. Com efeito, como salientam GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA, a referida norma da CRP “[...] estabelece os princípios fundamentais a que deve obedecer o direito a uma justa retribuição do trabalho: (a) ela deve ser conforme à quantidade de trabalho (i. é, à sua duração e intensidade) [...]”<sup>210</sup>. O potencial aumento dos períodos de trabalho efectivo coloca, também, em causa para além dos já referidos os direitos à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e ao repouso, consignados no referido artigo 59.º da CRP.

Acresce que as novas modalidades de organização do tempo de trabalho podem ter um impacto negativo no objectivo de criação de emprego, na medida em podem desincentivar novas admissões, o que terá repercussões negativas no combate ao desemprego, um dos maiores problemas com que Portugal se depara, cuja taxa de desemprego em 2012 foi de

---

<sup>208</sup> PEREIRA, ANTÓNIO GARCIA - As Mais Recentes Alterações ao Código do Trabalho e a Gravidade dos seus Objectivos e Implicações. **Questões Laborais**. Coimbra: Coimbra Editora. (Ano V, n.º 12, 1998), p. 165-167.

<sup>209</sup> FERREIRA, António Casimiro - **op. cit.**, p. 14.

<sup>210</sup> CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital - **op. cit.**, p. 722.

15,7% (15,7% - masculino e 15,6% - feminino), conforme os dados constantes do quadro do anexo III.

Outro aspecto a salientar é a consequência a nível da contratação colectiva na sequência da introdução de novas modalidades de organização de tempo de trabalho. Com efeito, a possibilidade de todas estas modalidades poderem ser aplicadas por acordo entre o trabalhador e o empregador poderá desincentivar a negociação e conclusão de convenções, apesar de esta matéria beneficiar em sede de IRCT de condições e amplitude diferentes, como é o caso do banco de horas que iremos ver a seguir e da adaptabilidade que já analisámos. Julgamos que com estas alterações se eliminou um elemento essencial para a promoção da contratação colectiva a que o Estado está obrigado à luz do artigo 485.º do CT/2009. Como podemos constatar no quadro do anexo IV o número de convenções colectivas (acordos colectivos, contratos colectivos e acordos de empresa) tem vindo nos últimos anos a diminuir de forma muito acentuada, certamente consequência não só da crise mas também das opções legislativas designadamente por leis imperativas, de que é exemplo a Lei n.º 23/2012, bem como os últimos orçamentos de Estado em relação aos salários no sector público empresarial.

Após a publicação da terceira alteração ao CT/2009, um grupo de deputados à Assembleia da República apresentou, em 12 de Julho de 2012, no Tribunal Constitucional um pedido de fiscalização sucessiva abstracta da constitucionalidade de normas contidas no CT/2009, na redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, entre as quais as relativas à organização do tempo de trabalho: banco de horas individual e grupal, eliminação do descanso compensatório, eliminação de feriados, eliminação da majoração de dias de férias e redução, para metade, do pagamento do trabalho suplementar e, também, do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012 sobre as relações entre fontes de regulação<sup>211</sup>. Quanto aos regimes do banco de horas individual e grupal, os argumentos invocados são muito próximos dos defendidos pelo grupo de deputados que pediu a apreciação e declaração, com força obrigatória geral, da inconstitucionalidade de algumas normas CT/2009, relativas à adaptabilidade individual, adaptabilidade grupal e banco de horas, que analisámos no ponto 3.3 do presente capítulo. Em relação às normas referentes à eliminação do descanso compensatório, eliminação de feriados, eliminação da majoração de dias de férias e redução, para metade, do pagamento do trabalho suplementar, os subscritores consideram que não respeitam os direitos dos trabalhadores à retribuição e ao repouso consagrados na CRP, violando assim o disposto nas alíneas a), c) e d) do n.º 1 do artigo 59.º, bem como o princípio de protecção da confiança e consequentemente o

---

<sup>211</sup> Processo n.º 2399, de 12 de Julho de 2012. Disponível em <http://www.pcp.pt> [Consult. em 30 Out. 2012].

princípio do Estado de Direito. Relativamente ao artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, os subscritores defendem que a norma, ao declarar nulas ou reduzir cláusulas de convenções colectivas válida e livremente acordadas entre as partes, no exercício da autonomia e liberdade negociais implícitas no direito fundamental de contratação colectiva, viola os n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º da CRP.

Até à data o Tribunal Constitucional não tomou uma decisão.

De notar que, de acordo com o comunicado da Presidência da República, de 18 de julho de 2012, da análise realizada pela Casa Civil da Presidência da República, “[...] não foram identificados indícios claros de inconstitucionalidade que justificassem a intervenção do Tribunal Constitucional em sede de fiscalização preventiva da constitucionalidade das leis.”<sup>212</sup>.

### **8.1. O banco de horas**

A Lei n.º 23/2012 introduziu alterações importantes no regime do banco de horas por regulamentação colectiva, consagrado pela primeira com a revisão do CT/2003, no artigo 208.º. A compensação do trabalho prestado em acréscimo, que nos termos do CT/2009 podia ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas, passa a incluir outra modalidade que é o aumento do período de férias [subalínea ii) da alínea a) do n.º 4 do artigo 208.º]. Esta alteração introduz assim uma maior latitude para o empregador compensar o trabalho prestado em acréscimo. Em sede de discussão parlamentar houve um entendimento dominante sobre esta alteração, no sentido de que seria de toda a conveniência flexibilizar a forma de compensação e que a solução do aumento do período de férias podia ser simultaneamente vantajosa para a empresa e para o trabalhador<sup>213</sup>.

No entanto, esta alteração tem suscitado algumas dúvidas principalmente quanto à questão de saber se estamos de facto perante um alargamento do período de férias ou na transformação do crédito decorrente da prestação de trabalho realizada no âmbito do n.º 2 do artigo 208.º.

Esta possibilidade tem um antecedente histórico no n.º 4 do artigo 3.º da Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, que já se analisou no ponto 1.4 do presente capítulo.

---

<sup>212</sup> Disponível em <http://www.presidencia.pt/> [Consult. em 30 Mai. 2013].

<sup>213</sup> Cfr. MENDES, Luís Marques; MENDES Clara Marques; PEREIRA, João Paulo - **Alterações ao Código do Trabalho, Comentários às Leis n.ºs 23/2012, de 25 de junho e 47/2012, de 29 de agosto, Explicação prática das alterações**. Lisboa: Quid Juris?, 2012, p. 48.

Neste contexto, os argumentos defendidos na altura por AMADEU DIAS, no sentido da não qualificação como férias daqueles períodos, podem valer para a situação agora prevista na nova subalínea ii) da alínea a) do n.º 4 do artigo 208.º. Neste sentido, também ANTÓNIO NUNES CARVALHO considera, acolhendo a posição de AMADEU DIAS, que “[...] a atribuição ao trabalhador destes «dias de férias» representa mero esquema de compensação (e não a tutela do direito ao repouso), que pode ser substituído ou combinado com outros, o que a distancia do regime fortemente imperativo das férias.”<sup>214</sup>.

No mesmo sentido, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES considera que a inclusão de mais dias de férias como uma nova possibilidade de compensação do tempo de trabalho em excesso não é tecnicamente correcta:

“Mais férias” não é, sob o ponto de vista da sua disciplina jurídica, exactamente o mesmo que “menos dias de trabalho”. A qualificação daquele tempo de não-trabalho como “férias” depara com incongruências várias: não há lugar a subsídio de férias, o regime de gozo não é o mesmo que a lei estabelece para o normal período de férias, e a sua função, no quadro da relação contratual, é manifestamente diferente. Fica, também, em aberto a questão de saber se esse período conferirá o direito a subsídio de refeição.”<sup>215</sup>

Em relação à questão do subsídio de férias, de acordo com os n.ºs 2 e 3 do artigo 264.º CT/2009, este corresponde à duração mínima das férias, ou seja, a 22 dias, pelo que a crítica apontada pelo autor acima referido, de que “não há lugar a subsídio de férias” no caso dos dias férias para compensar o trabalho prestado em acréscimo, não se coloca, uma vez que a lei não obriga a que o montante do subsídio seja igual ao período de férias a que o trabalhador tenha direito, sem prejuízo de as partes o poderem acordar. Acresce, ainda, o facto de que no âmbito do regime da majoração das férias em função da assiduidade, agora revogado, estes dias não eram tidos em conta para efeitos do subsídio de férias, de acordo com o que estabelecia a parte final do n.º 3 do artigo 264.º, que a Lei n.º 23/2013 alterou.

Quanto à questão do subsídio de refeição, ou seja, se este será devido ou não, consideramos que há um elemento relevante a ter em conta, que assenta na circunstância de no regime do banco de horas ao se ter qualificado os dias de não trabalho como dias de férias, parece apontar no sentido de que nestes casos o subsídio de refeição não será devido, a não ser que IRCT ou acordo o preveja<sup>216</sup>.

---

<sup>214</sup> CARVALHO, António Nunes - **op. cit.**, 2012, p. 26-27.

<sup>215</sup> FERNANDES, António Monteiro - **op. cit.**, (Ano LIII, n.ºs 1-2, 2012). p. 104.

<sup>216</sup> CARVALHO, António Nunes - **op. cit.**, 2012, p. 27-28.

No que respeita ao banco de horas individual, uma das inovações desta terceira alteração ao CT/2009, este é regulado no novo artigo 208.º-A. Esta nova modalidade permite, por acordo entre o empregador e o trabalhador, aumentar o período normal de trabalho até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais, com o limite do acréscimo de 150 horas por ano. O acordo que institua esta modalidade pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se a aceitação do trabalhador quando este a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma (n.º 4 do artigo 205.º e n.º 2 do referido artigo 208.º-A). Como refere LUÍS MIGUEL MONTEIRO,

“Tal como sucede com a adaptabilidade, apenas a oposição expressa do trabalhador à proposta de banco de horas apresentada pelo empregador impede a conclusão de acordo para a prestação de trabalho no mencionado regime. A remissão que o n.º 2 da norma em anotação faz para os “termos previsto no n.º 4 do artigo 205.º” refere-se, tão somente, ao prazo (catorze dias subsequentes ao conhecimento) e forma (escrita) de manifestação da discordância do trabalhador, não abrangendo a aplicação do disposto no n.º 2 do artigo 217.º, já que não se verifica alteração do horário de trabalho de que deva ser dado prévio conhecimento.”<sup>217</sup>

O conteúdo do acordo deve obedecer aos requisitos exigíveis para o acordo do banco de horas por regulamentação colectiva, devendo assim regular os mesmos aspectos<sup>218</sup>.

Esta modalidade é referida muitas vezes, quer pelo Governo, quer por grande parte dos parceiros sociais e até da doutrina, como tratando-se de uma medida contemplada no Memorando de Entendimento. No entanto, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO coloca a dúvida face ao consagrado no ponto 4.6 do Memorado de Entendimento<sup>219</sup>, defendendo que este abria caminho para a ponderação de outras soluções, como por exemplo, a da negociação com estruturas de representação colectiva de base empresarial ou o diálogo com os trabalhadores, através da mediação dessas estruturas ou de estruturas *ad hoc*, à semelhança do previsto para o *lay-off* e para os despedimentos colectivos; escreve este autor que:

“Dir-se-á que uma solução deste tipo envolveria a desestruturação do sistema de negociação colectiva, enfraquecendo os sindicatos. Porém, a verdade é que a linha de

---

<sup>217</sup> MONTEIRO, Luís Miguel - **op. cit.**, 2012, p. 502.

<sup>218</sup> A compensação do trabalho prestado em acréscimo; a antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho; o período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar.

<sup>219</sup> No referido ponto consta que a “[...] adopção do regime laboral do “banco de horas”, por acordo mútuo entre empregadores e trabalhadores negociado ao nível da empresa;”.

política de Direito do trabalho sucessivamente adoptada pelos Governos, com o intuito de não afrontar este monopólio sindical da negociação de condições de trabalho, acaba, paradoxalmente, por potenciar a individualização da negociação e, desta sorte, o poder real do empregador (para além, note-se, de tornar justificável a emergência de figuras problemáticas, como a adaptabilidade grupal e o banco de horas grupal).”<sup>220</sup>

No entanto, o facto é que, apesar destas críticas, há que ter em conta que a solução que ficou consagrada na Lei n.º 23/2013 resultou de acordo entre o Governo e os parceiros sociais, que aliás acordaram outras medidas que não constavam no Memorando de Entendimento.

Outra inovação introduzida pela Lei n.º 23/2012 é o banco de horas grupal, regulado no artigo 208.º-B, o qual segue de perto a adaptabilidade grupal, remetendo até alguns aspectos para esse regime. Tal como na adaptabilidade grupal, o banco de horas grupal caracteriza-se por, verificadas determinadas condições, se aplicar a todos os trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica o regime do banco de horas por regulamentação colectiva ou do banco de horas individual.

De acordo com o n.º 1 do referido artigo 208.º-B, o IRCT que institua o regime de banco de horas pode prever que o empregador o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica quando, pelo menos, 60 % dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha dessa convenção como aplicável e enquanto a percentagem dos trabalhadores abrangidos se mantiver em número igual ou superior a 60%.

A outra modalidade de banco de horas grupal permite que o empregador que tenha acordado individualmente o banco de horas com, pelo menos, 75% dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, o possa aplicar aos restantes trabalhadores (n.º 2 do artigo 208.º-B). O banco de horas grupal por acordo está sujeito à regra do n.º 3 do artigo 206.º, que estabelece que ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores na composição da equipa, secção ou unidade económica, esta modalidade só se aplica enquanto da alteração não resultar percentagem inferior à exigida.

Para FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, o banco de horas grupal por acordo individual é inconstitucional face ao n.º 5 do artigo 112.º da CRP, que estabelece que “Nenhuma lei pode criar outras categorias de actos legislativos ou conferir a actos de outra

---

<sup>220</sup> CARVALHO, António Nunes - **op. cit.**, 2012, p. 30-31.

natureza o poder de, com eficácia externa, interpretar, integrar, modificar, suspender ou revogar qualquer dos seus preceitos.”, e realça que,

“[...] deparamo-nos no banco de horas grupal constituído por contrato de trabalho com uma nova fonte de direito, concretamente o acordo pluri-individual com eficácia externa, que contraria o disposto no art. 112.º, n.º 5, da CRP. Daí consideramos inconstitucional o preceito que institui esta sub-modalidade.”<sup>221</sup>

O regime de banco de horas grupal, quer por via de IRCT quer por via de acordo individual, não se aplica a trabalhador abrangido por convenção colectiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, no caso de banco de horas grupal por via de IRCT, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção colectiva que institua o regime em causa (n.º 3 do artigo 208.º-B).

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como qualquer dos progenitores em caso de aleitação, o trabalhador menor, o trabalhador com deficiência ou doença crónica e o trabalhador-estudante não são obrigados a prestar trabalho nas novas modalidades de regime de banco de horas, nos termos previstos nos artigos 58.º, 74.º, 87.º e 90.º, respectivamente.

O regime do banco de horas grupal coloca as mesmas questões e levanta as mesmas dúvidas que a adaptabilidade grupal, pelo que se aplicam *mutatis mutandis* as considerações constantes no ponto 3.2.1, em especial, quanto aos critérios para efeitos de delimitação do grupo de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica e à aplicação do regime regulado em IRCT a trabalhadores que não estão por ele abrangidos e o direito de oposição do trabalhador e, também, em relação aos direitos consagrados na CRP [conciliação da actividade profissional com a vida familiar, artigo 59.º, e repouso, alínea d) do n.º 1 do artigo 59.º].

Acresce ainda, tal como já referimos, que esta modalidade de organização do tempo de trabalho pode implicar uma diminuição de ganhos adicionais expectáveis para o trabalho enquanto solução alternativa ao trabalho suplementar.

## **8.2. O horário de trabalho**

Em matéria de horário de trabalho, a Lei n.º 23/2012 introduziu alterações ao intervalo de descanso e ao mapa de horário de trabalho.

---

<sup>221</sup> FERNANDES, Francisco Liberal - **op. cit.**, 2012, p. 112.

O intervalo de descanso regulado no artigo 213.º do CT/2009 foi alterado, de forma a permitir que, nos casos em que o período normal de trabalho seja superior a 10 horas, o intervalo de descanso possa ter lugar ao fim de seis horas consecutivas. Esta norma na versão de 2009 estabelecia que o período de trabalho diário devia ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que o trabalhador não prestasse mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Assim, nesta matéria a regra passa a ser: intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo ou, nos casos em que o período normal de trabalho seja superior a dez horas, não preste mais de seis horas de trabalho consecutivo.

No fundo, esta alteração ao n.º 1 do referido artigo 213.º enquadra-se no espírito que presidiu à terceira alteração do CT/2009 que, ao permitir uma maior flexibilidade na organização do tempo de trabalho, através da introdução do banco de horas individual e grupal, implicou a possibilidade de poder ocorrer um maior número de situações em que o período normal de trabalho diário é superior a 10 horas. Neste sentido, LUÍS MIGUEL MONTEIRO escreve que:

“A parte final do n.º 1, aditada pela Lei nº 23/2012, procura compatibilizar essa extensão do período diário de trabalho com a limitação do tempo consecutivo de prestação. Em jornadas diárias de 12 horas de trabalho, a regra da primeira parte do preceito imporia dois intervalos de descanso, de duração não inferior a uma hora cada, que a segunda parte permite reduzir a apenas um.”<sup>222</sup>

Nos termos do n.º 3 do referido artigo 213.º, que não foi objecto de alteração, pode haver lugar à redução ou exclusão do intervalo de descanso, mediante requerimento do empregador à ACT. Mas com o novo n.º 4, permite-se o deferimento tácito do pedido de redução ou exclusão do intervalo de descanso caso o mesmo não seja decidido no prazo de 30 dias. Esta solução constava do CT/2003, cujo n.º 3 do artigo 175.º estabelecia o prazo de 15 dias e não 30 como agora estabelecido, mas que o CT/2009 não acompanhou. Para ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, esta alteração pode implicar um drástico enfraquecimento da eficácia do complexo esquema de pressupostos que a lei exige, bem como a omissão do juízo valorativo que actualmente se impõe à ACT<sup>223</sup>.

---

<sup>222</sup> MONTEIRO, Luís Miguel - **op. cit.**, 2012, p. 513.

<sup>223</sup> CARVALHO, António Nunes - **op. cit.**, 2012, p. 48.

Em relação ao mapa de horário de trabalho, o n.º 3 do artigo 216.º do CT/2009 foi revogado, deixando assim de ser obrigatório o empregador apresentar cópia do mapa de horário de trabalho à ACT, nomeadamente através de correio electrónico, com a antecedência mínima de 48 horas relativamente à sua entrada em vigor. A publicidade do horário de trabalho passa agora a ser assegurada com a afixação do mapa de horário de trabalho no local de trabalho a que respeita, em lugar bem visível (n.º 1 do artigo 216.º). Deste modo, o controlo da legalidade do mapa de horário de trabalho passa a ter lugar no âmbito das acções inspectivas que a ACT levar a cabo. A eliminação destas obrigações, que na prática funcionam como um elemento de dissuasão, suscita dúvidas, sobretudo numa altura em que se criam novos instrumentos de flexibilidade da prestação de trabalho<sup>224</sup>.

### **8.3. O trabalho suplementar**

O regime do trabalho suplementar sofreu profundas alterações com a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, as quais assentaram basicamente em dois aspectos fundamentais: eliminação do descanso compensatório e diminuição do pagamento do acréscimo da retribuição.

Relativamente ao primeiro aspecto, a Lei n.º 23/2012 eliminou o direito que o trabalhador tinha ao descanso compensatório remunerado por trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado, que estava consagrado nos n.ºs 1, 2 e 6 do artigo 229.º do CT/2009. Manteve-se apenas o direito ao descanso compensatório remunerado nos casos em que o trabalhador preste trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário, equivalente às horas de descanso em falta, e em dia de descanso semanal obrigatório, neste caso a gozar num dos três dias úteis seguintes (n.ºs 3 e 4 do artigo 229.º).

Esta medida insere-se no espírito que presidiu à terceira alteração ao CT/2009: redução dos custos do trabalho. Segundo LUÍS MIGUEL MONTEIRO, a eliminação do descanso compensatório “[...] redundará na generalização do regime que, na legislação anterior ao CT2003, beneficiava apenas as empresas com até dez trabalhadores (cfr. n.º 1 do artigo 9.º da LST)”<sup>225</sup>. Com efeito, nos termos do n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro, aos trabalhadores de empresas com menos de 10 trabalhadores era excluído o direito ao descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado.

---

<sup>224</sup> *Idem*, p. 49-50.

<sup>225</sup> MONTEIRO, Luís Miguel - *op. cit.*, 2012, p. 545.

Esta alteração poderá ter como consequência o eventual aumento do período efectivo de trabalho dos trabalhadores que prestem regularmente trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado em determinados sectores de actividade, por exemplo, nos sectores dos transportes e da saúde<sup>226</sup>.

A outra grande alteração foi o pagamento do trabalho suplementar, cujo acréscimo ao valor da retribuição horária diminuiu significativamente passando de:

- i. 50 % pela primeira hora ou fracção desta, em dia útil, para 25% ;
- ii. 75 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil, para 37,5%;
- iii. 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, para 50%.

Deste modo, são reduzidos para metade os acréscimos ao valor da retribuição horária devidos ao trabalhador que preste trabalho suplementar. No entanto, o n.º 3 do artigo 268.º, que permite que estes valores possam ser afastados por IRCT, manteve-se, embora com alterações, sem prejuízo do que ficou estabelecido no artigo 7.º da Lei n.º 23/2012. Com efeito, o n.º 2 do referido artigo 7.º veio estabelecer que são nulas as disposições de IRCT e as cláusulas de contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da lei que disponham sobre descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado. Este artigo estabelece, ainda, na alínea a) do n.º 4, que ficam suspensas durante dois anos, a contar da entrada em vigor da lei, as disposições de IRCT e as cláusulas de contratos de trabalho que disponham sobre acréscimos de pagamento de trabalho suplementar superiores aos estabelecidos pelo CT. Após o período de dois anos, sem que as referidas disposições ou cláusulas tenham sido alteradas, os montantes por elas previstos são reduzidos para metade, não podendo, no entanto, ser inferiores aos estabelecidos pelo CT/2009 (n.º 5 do artigo 7.º).

Estas normas do artigo 7.º, embora tenham em vista dar eficácia às alterações introduzidas ao regime do trabalho suplementar, na sequência do Memorando de Entendimento, não têm sido isentas de críticas. De facto parece-nos que estas normas podem colocar em causa o direito de contratação colectiva enquanto direito fundamental consagrado nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º da CRP.

Como escreve LUÍS GONÇALVES DA SILVA,

“A solução adoptada pelo legislador é, no entanto, criticável, pois o objectivo não seria posto em causa se tivesse sido conferido um prazo, ainda que diminuto, para que,

---

<sup>226</sup> Cfr. CARVALHO, António Nunes - *op. cit.*, 2012, p. 37.

em especial os outorgantes da convenção colectiva, adoptassem o regime acordado ao novo quadro legal, como, aliás, aconteceu na altura do Código do Trabalho (2003) e consequente alteração (artigos 14º, nº 1, da LACT2003, e 7º, nº 2, da LACT2009). Deste modo, o legislador não teve em devida conta a relevância e a natureza de direito fundamental que é o direito de contratação colectiva (artigo 56, nºs 3 e 4), abrindo caminho à conflitualidade e ao eventual recurso ao mecanismo de alteração das circunstâncias (artigo 520º, nº 2).”<sup>227</sup>

No entanto, a prevalência do novo regime legal de descanso compensatório não é absoluta, pois a redacção da norma parece apontar apenas para estipulações pretéritas<sup>228</sup>, ao referir “[...] disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as cláusulas de contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da presente lei [...]”.

Como esclarece FRANCISCO LIBERAL FERNANDES,

“Dado que o art. 7, n.º 2, apenas visa os conteúdos convencionais antes da sua entrada em vigor, dir-se-á, *a contrario*, que a mesma norma não priva os parceiros sociais ou as partes do contrato de trabalho da faculdade de instituir novamente o referido descanso compensatório, como aliás, vem admitido no n.º 6 (*sic*) deste art. 7.º relativamente ao trabalho suplementar prestado em dia feriado em empresa que não suspende o seu funcionamento.”<sup>229</sup>

Já para ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, o n.º 2 do artigo 7.º não pretende impor um limite à autonomia colectiva e à autonomia privada e pode até funcionar como estímulo à negociação colectiva<sup>230</sup>. De notar quanto à última observação deste autor, que consideramos que dificilmente a referida norma possa ser um estímulo à negociação colectiva, pois tendo em conta a generalidade das alterações que têm sido introduzidas no âmbito das modalidades de organização do tempo de trabalho, que podem ser aplicadas por acordo entre o trabalhador e o empregador ou por decisão do empregador em função de proposta aceite por uma determinada percentagem de trabalhadores estas acabam por funcionar como alternativa ao trabalho suplementar, que podem até implicar menos custos para o empregador.

---

<sup>227</sup> SILVA, Luís Gonçalves - **op. cit.**, 2012, p. 95 e 96.

<sup>228</sup> Cfr. MONTEIRO, Luís Miguel - **op. cit.**, 2012, p. 545.

<sup>229</sup> FERNANDES, Francisco Liberal - **op. cit.**, 2012, p. 269-270.

<sup>230</sup> CARVALHO, António Nunes - **op. cit.**, 2012, p. 39.

Em relação à redução do pagamento do acréscimo da retribuição, aplicar-se-á o mesmo entendimento, ou seja, nada obsta a que, após a entrada em vigor da referida Lei, as partes possam acordar montantes superiores aos agora estabelecidos.

Neste sentido, afirma JOANA VASCONCELOS que se mantém a possibilidade de “[...] os novos IRCT estabelecerem acréscimos por prestação de trabalho suplementar superiores aos doravante legalmente fixados, bem como aos referidos no n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012.”<sup>231</sup>. Interpretação semelhante é também defendida por LUÍS GONÇALVES DA SILVA:

“Apesar de o legislador não o dizer de forma inequívoca, parece-nos que cessa a suspensão acima referida e, naturalmente, a citada redução não ocorrerá, se for fixado entretanto um novo regime, i.e., após a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012; o direito de contratação coletiva, enquanto direito fundamental (artigo 56º, n.ºs 3 e 4, da CRP), assim o impõe.”<sup>232</sup>

Também ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO tem o mesmo entendimento, apontando um argumento histórico relevante:

“Não parece que esta norma deva ser entendida nos moldes dos «tectos salariais» que o Direito nacional conheceu na década de 70 (recorde-se que o Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro – art. 10.º - e o Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho- art.16.º -, aliás escassamente cumpridos, expressamente puniam a “efectivação de pagamentos” que excedessem os parâmetros legalmente fixados, o que não tem paralelo na Lei n.º 23/2012).”<sup>233</sup>

Um levantamento que efectuámos das convenções colectivas publicadas após a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, 25 de Junho, cujo conteúdo na parte relativa ao trabalho suplementar consta no quadro do anexo V, permite-nos constatar que os valores da retribuição horária em caso de trabalho suplementar são em alguns casos superiores aos estabelecidos na lei, prevendo alguns dele o gozo de descanso compensatório, suprimido pela terceira alteração ao CT/2009.

---

<sup>231</sup> VASCONCELOS, Joana in MARTINEZ, Pedro Romano [et. al.] - **Código do Trabalho Anotado**, 9.ª ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 604.

<sup>232</sup> SILVA, Luís Gonçalves - **op. cit.**, 2012, p. 97.

<sup>233</sup> CARVALHO, António Nunes - **op. cit.**, 2012, p. 41-42.

Estas alterações ao regime do trabalho suplementar têm como objectivo reduzir os custos do trabalho e têm também sido objecto de algumas críticas, como refere FRANCISCO LIBERAL FERNANDES:

“[...] são essencialmente de natureza patrimonial, visando embaratecer a sua prestação; daí que a anterior disciplina relativa às condições e limites da respectiva prestação não tenha sido modificada. Aliás, a redução da despesa salarial pretendida é indirectamente potenciada pela previsão de novas formas de flexibilização do tempo de trabalho.”<sup>234</sup>

De referir, ainda, a alteração introduzida no n.º 3 do artigo 226.º que, através da inclusão de uma nova alínea, alargou as soluções ao dispor do empregador para substituir os períodos de trabalho não realizados, sem que a prestação fora do horário caia na noção de trabalho suplementar<sup>235</sup>: “O trabalho prestado para compensar encerramento para férias previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 242.º, por decisão do empregador”. Esta alteração, conforme decorre da redacção da nova alínea, resultou da alteração introduzida à alínea b) do n.º 2 do artigo 242.º, que consagra a possibilidade de o empregador poder encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal. No entanto, a inclusão desta nova alínea suscita dúvidas, pois se o encerramento é para férias dos trabalhadores, como refere o proémio do n.º 2 do artigo 242.º, não é suposto haver lugar a compensação devido ao encerramento para férias previsto na nova alínea. Para FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, a referência a férias no proémio do n.º 2 do artigo 242.º não possui o significado que lhe é comum do ponto de vista técnico-laboral ou então estaríamos perante períodos de descanso que só por mero abuso de linguagem poderão ser considerados férias em sentido jurídico, pois o período de férias é sinónimo de período líquido de descanso, acrescentando que a inovação introduzida desvirtua o sentido ou o conteúdo do direito a férias, tal como se encontra plasmado a nível do CT/2009, da CRP e do Direito da União Europeia<sup>236</sup>.

---

<sup>234</sup> FERNANDES, Francisco Liberal - **op. cit.**, 2012, p. 112.

<sup>235</sup> Cfr. MONTEIRO, Luís Miguel - **op. cit.**, 2012, p. 539.

<sup>236</sup> FERNANDES, Francisco Liberal - **op. cit.**, 2012, p. 233-234.

#### 8.4. Os feriados, férias e faltas

O regime dos feriados, férias e faltas, regulado nos artigos 234.º a 257.º do CT, foi objecto de alterações com a Lei n.º 23/2012, 25 de Junho, na sequência dos compromissos assumidos no Acordo tripartido, de 2012. Embora estas alterações não constassem do Memorando de Entendimento, a verdade é que elas estão em consonância com os seus objectivos.

A alteração ao regime de feriados, com o objectivo contribuir para o reforço da competitividade das empresas, traduziu-se na redução de quatro feriados obrigatórios e admitiu-se que nos casos em que os feriados coincidem com os dias de 3ª ou 5ª feira, o empregador possa decidir proceder ao encerramento, total ou parcial, do estabelecimento ou da empresa nos dias de ponte, descontando estes dias no período de férias ou através de compensação futura pelo trabalhador. Por outro lado, o Governo comprometeu-se a não utilizar a possibilidade prevista no n.º 3 do artigo 234.º do CT/2009, a qual permitiria que determinados feriados obrigatórios pudessem ser observados na segunda-feira subsequente.

Deste modo, eliminou-se dois civis e dois religiosos: Corpo de Deus, 5 de Outubro, 1 de Novembro e 1 de Dezembro (n.º 1 do artigo 234.º)<sup>237</sup>.

Esta alteração foi das mais polémicas e ao longo do processo negocial, em sede de concertação social e discussão e votação na especialidade, foi objecto de várias alterações face à proposta inicial do Governo<sup>238</sup>. De acordo com a exposição de motivos da proposta de lei, a eliminação dos feriados teve como objectivo “[...] aumentar os níveis de produtividade, contribuindo para o incremento da competitividade e para a aproximação, nesta matéria, de Portugal aos restantes países europeus.”. Este último objectivo, o de aproximar o número de feriados nacionais ao dos países europeus, suscita dúvidas e até alguma perplexidade face a dados disponibilizados pela CE.

Consideramos que uma alteração desta natureza justificaria a elaboração de um estudo comparativo de forma a fundamentar tal opção, que presumimos que não foi realizado uma vez que foi divulgado. Só com um estudo comparativo, a nível dos países europeus se poderia aferir se o número de feriados nacionais em Portugal era de facto superior à média europeia. Ainda que tenha sido feito algum levantamento do número de feriados dos restantes países

---

<sup>237</sup> No caso da eliminação dos feriados religiosos (católicos) foi obrigatório o acordo com a Santa Sé, nos termos da Concordata celebrada entre a República Portuguesa e a Santa Sé, em 18 de Maio de 2004, e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 80/2004, de 16 de Novembro.

<sup>238</sup> Vide sobre este aspecto MENDES, Luís Marques; MENDES Clara Marques; PEREIRA, João Paulo - **op. cit.**, 2012, p. 56-57.

européus, isso não seria suficiente para se concluir que Portugal tinha um número elevado de dias feriados em relação aos restantes países. Com efeito, há elementos importantes que devem ser tidos em conta no regime de feriados, em particular, a dimensão dos países em função do número de população, as regras em matéria de encerramento ou suspensão da actividade e se tal ocorre em todos eles ou apenas em alguns e a forma de retribuição ao trabalhador que preste trabalho nesses dias, bem como a existência do direito ao gozo de descanso compensatório.

De qualquer forma, salientamos que de acordo com a Comunicação da CE, relativa aos dias feriados nos Estados-membros da UE em 2013<sup>239</sup>, cujo quadro consta do anexo VI, é possível constatar que o número de feriados em Portugal, antes desta alteração, não estava assim tão afastado da média dos Estados-membros da UE.

Referimos, também, que o número de dias feriados para as instituições da UE, 17 em 2013 e 18 em 2014, corresponde ao dobro dos feriados em Portugal, conforme Comunicação da CE, cujos dados constam dos quadros dos anexos VII e VIII.

A eliminação destes feriados entrou em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2013 (artigo 10.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho). Entretanto, a quinta alteração ao CT/2009, através da Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, introduziu uma alteração ao referido artigo 10.º da Lei n.º 23/2012, acrescentando no n.º 1 que os feriados eliminados serão obrigatoriamente objecto de reavaliação num período não superior a cinco anos.

Ainda no âmbito dos feriados, destacamos a alteração introduzida no artigo 269.º do CT/2009, relativa à prestação de trabalho em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento, que se traduziu na redução para metade do descanso compensatório, bem como do valor do acréscimo da retribuição correspondente. Sobre estas reduções há que atentar na alínea b) do n.º 4 do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, nos termos da qual ficam suspensas durante dois anos, a contar da entrada em vigor da lei, as disposições de IRCT e as cláusulas de contratos de trabalho que disponham sobre retribuição do trabalho normal prestado em dia feriado, ou descanso compensatório por essa mesma prestação, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia. Embora, a redacção da norma não seja a mais feliz, pois pode suscitar dúvidas quanto ao que está suspenso por dois anos, afigura-se, face à alteração introduzida ao artigo 269.º, que foi intenção do legislador suspender o descanso compensatório com duração superior a metade do número de horas

---

<sup>239</sup> JOUE C 033, de 07.02.2012, p. 0008 - 0009.

prestadas ou, em alternativa, o pagamento do trabalho prestado em feriados para além do acréscimo superior a 50 % da retribuição correspondente.

Em relação ao regime das férias, as alterações introduzidas reportam-se à duração do período das férias, prevista no artigo 238.º, e respeitam a dois aspectos importantes:

- i. Contabilização dos sábados e domingos como dias de férias, quando os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis;
- ii. Eliminação da majoração de até três dias de férias, em caso de inexistência de faltas ou de número reduzido de faltas justificadas, ou seja, em função da assiduidade.

O n.º 3 do artigo 238.º passa a consagrar que, nos casos em que os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

Os n.ºs 3 e 4 do artigo que previam a majoração são revogados.

De acordo com o n.º 3 do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, as majorações ao período anual de férias estabelecidas em disposições de IRCT ou cláusulas de contratos de trabalho posteriores a 1 de Dezembro de 2003 e anteriores à entrada em vigor da referida Lei são reduzidas em montante equivalente até três dias. Como realça LUÍS MIGUEL MONTEIRO,

“A norma tem o propósito de “neutralizar” acréscimos do período de férias introduzidos por regulamentação colectiva de trabalho, mas induzidos pela solução legal que, nos termos expostos, compensava níveis elevados de assiduidade por via da atribuição de mais tempo de repouso anual. Deste modo, a disposição legal citada não determina a diminuição de todos os períodos de férias de duração superior à legal, ainda que apenas introduzidos após 2003, mas apenas daqueles que tenham obedecido à lógica de contrapartida subjacente ao antigo n.º 3 do artigo em anotação.

Assim, o período de férias fixado por instrumento de regulamentação colectiva com extensão superior à legal, sem relação com a assiduidade do trabalhador mas consumindo o acréscimo que por lei decorria desse cumprimento pontual, não é prejudicado pela regra decorrente do n.º 3 do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012.”<sup>240</sup>

No entanto, a expressão “montante equivalente até três dias” no referido n.º 3 do artigo 7.º é ambígua e pode suscitar dúvidas em relação ao que é equivalente.

Com efeito, pode colocar-se a questão sobre se a intenção do legislador ao utilizar a expressão “montante equivalente” é para os casos em que o trabalhador, em função da

---

<sup>240</sup> MONTEIRO, Luís Miguel - **op. cit.**, 2012, p. 560-561.

assiduidade, tinha direito a mais do que três dias e neste caso são reduzidos apenas três dias ou então para as situações em que o número de dias em função da assiduidade era gozado, por exemplo, em meios-dias.

O n.º 3 do referido artigo 7.º apenas terá efeitos nas disposições de IRCT ou de cláusulas de contratos de trabalho posteriores a 1 de Dezembro de 2003, desde que o acréscimo aos 22 dias decorra da assiduidade, e anteriores à entrada da Lei n.º 23/2012, não abrangendo assim as cláusulas anteriores a Dezembro de 2003 e as posteriores ao início da vigência da referida Lei n.º 23/2012<sup>241</sup>. Assim, nada obsta a que as partes, a seguir à entrada em vigor da referida Lei, acordem um período de férias superior a 22 dias úteis, bem como a possibilidade de majoração em função da assiduidade.

No entanto, há que salientar que esta opção de o legislador ter estabelecido que são nulas as disposições de IRCT celebrados antes da sua entrada em vigor, respeitantes às majorações ao período anual de férias, põe em causa o direito de contratação colectiva enquanto direito fundamental consagrado nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º da CRP, como referimos a propósito da aplicação da mesma solução quanto ao descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado.

Neste contexto, procedeu-se a um levantamento das convenções colectivas publicadas após a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, cujo conteúdo, na parte relativa à duração do período de férias, consta do quadro do anexo IX, que nos mostra períodos de férias com duração superior a 22 dias e que em alguns casos o aumento decorre da assiduidade do trabalhador.

Ainda no domínio do regime das férias, foram alteradas as regras sobre encerramento de empresa ou de estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores, previstas no artigo 242.º do CT/2009 e já referidas a propósito do trabalho suplementar.

De referir, também, que a Lei n.º 11/2013, de 28 de Janeiro, estabeleceu um regime temporário de pagamento dos subsídios de Natal e de férias para vigorar durante o ano de 2013, que no caso do pagamento do subsídio de férias suspendeu durante o ano de 2013 a vigência do n.º 3 do artigo 264.º do CT/2009, que estabelece que o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias, salvo acordo escrito em contrário.

---

<sup>241</sup> Cfr. SILVA, Luís Gonçalves - **op. cit.**, 2012, p. 96.

Deste modo, de acordo com o artigo 4.º da referida Lei, o subsídio de férias deve ser pago da seguinte forma: i) 50 % antes do início do período de férias e ii) Os restantes 50 % em duodécimos ao longo do ano de 2013; excepto no caso dos contratos de trabalho a termo e dos contratos de trabalho temporário, em que o pagamento nestes termos depende de acordo escrito entre as partes (artigo 2.º)<sup>242</sup>.

Foram introduzidas também alterações ao regime das faltas, passando a considerar-se que, em caso de falta injustificada a um ou a meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição corresponderá à totalidade deste período (n.º 3 do artigo 256.º). De acordo com a exposição de motivos da proposta de lei, esta alteração teve como objectivo contribuir para a redução do número de faltas injustificadas em dias próximos de períodos de descanso, “[...] as quais se mostram suscetíveis de prejudicar em grande medida o empregador, dada a imprevisibilidade da sua ocorrência e a dificuldade em suprir a ausência do trabalhador num reduzido espaço de tempo.”. Como sublinha LUÍS MIGUEL MONTEIRO,

“O aproveitamento das “pontes” para multiplicar os dias de ausência ao trabalho, ainda que à custa de faltas injustificadas, é objeto de punição severa, traduzida na qualificação como infracção disciplinar grave da falta dada e, com a Lei nº 23/2012, na perda acrescida de retribuição. Recupera-se deste modo solução constante do nº 2 do artigo 27º da LFFF, que o legislador do CT2033(sic) abandonara (cfr. artigo 231º deste).”<sup>243</sup>

É patente nestas alterações a opção pela via da prevenção e maior penalização do absentismo, ao contrário do regime anterior cuja solução passava por incentivos em função da assiduidade<sup>244</sup>.

---

<sup>242</sup> O pagamento do subsídio de Natal segue o mesmo regime do subsídio de férias, nos termos do artigo 3.º da Lei n.º 11/2013, de 28 de Janeiro.

<sup>243</sup> MONTEIRO, Luís Miguel - **op. cit.**, 2012, p. 584.

<sup>244</sup> Cfr. MOTTA, Teresa Teixeira - Férias, Feriados e Faltas. **Revista de Direito e de Estudos Sociais**. Coimbra: Almedina. (Ano LIII, n.ºs 1-2, 2012), p. 63.

## **8.5. A redução ou suspensão em situação de crise empresarial**

A terceira alteração ao CT/2009 introduziu também alterações significativas ao regime jurídico da redução temporária dos períodos normais de trabalho ou da suspensão dos contratos de trabalho em situação de crise empresarial, assentes em requisitos exigentes, mas em conjugação com a agilização dos procedimentos, designadamente:

- i. Obrigatoriedade de a empresa ter a sua situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social, salvo quando se encontre em situação económica difícil ou em processo de recuperação de empresa (n.º 4 do artigo 298.º);
- ii. Imposição ao empregador da disponibilização de informação aos trabalhadores e seus representantes na fase das comunicações e na fase de informação trimestral (n.ºs 1 e 2 do artigo 299.º e n.º 1 do artigo 307.º);
- iii. Redução dos prazos de decisão do empregador de aplicação da medida e de início de execução da mesma, ambos de dez para cinco dias, possibilitando-se ainda o início imediato da sua aplicação em caso de acordo com os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, da maioria dos trabalhadores abrangidos (n.º 3 do artigo 300.º e n.º 2 do artigo 301.º);
- iv. Admissibilidade da prorrogação da medida, mediante comunicação do empregador aos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, aos próprios trabalhadores abrangidos (n.º 3 do artigo 301.º);
- v. Proibição de cessação de contrato de trabalho durante a aplicação da medida e nos 30 ou 60 dias seguintes, consoante a sua duração não exceda ou seja superior a seis meses, sob pena de devolução dos apoios recebidos em relação ao trabalhador em causa (n.ºs 2 e 3 do artigo 303.º);
- vi. Em caso de frequência pelos trabalhadores de formação profissional adequada ao desenvolvimento da sua qualificação profissional, que aumente a sua empregabilidade, ou à viabilização da empresa e à manutenção dos postos de trabalho, a atribuição de um apoio no valor de 30% do Indexante de Apoios Sociais, ao empregador e ao trabalhador, em partes iguais, que acresce à compensação retributiva a que o trabalhador tenha direito (n.º 5 do artigo 305.º);
- vii. Manutenção do apoio pelo serviço público competente da área da segurança social, correspondente a 70% da compensação retributiva (n.º 4 do artigo 305.º).

Para ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, a suspensão e redução do tempo de trabalho em situação de crise empresarial podem ser encaradas como um instrumento de

segurança de emprego, cuja alteração ao já referido n.º 2 do artigo 303.º considera que reforça tal entendimento<sup>245</sup>.

Com esta alteração foi finalmente revogado o artigo 344.º do CT/2003, relativo à compensação retributiva, que estava em vigor por força alínea b) do n.º 3 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou o CT/2009 (n.º 1 do artigo 9.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho).

## **9. O tempo de trabalho nos contratos de trabalho com regime especial**

O regime da organização e duração do tempo de trabalho consagrado no CT/2009 não se aplica à totalidade dos contratos de trabalho, embora se aplique à grande maioria. No CT/2009 consta assim o regime geral, pelo que há que ter em conta os contratos de trabalho com regime especial, que têm regulamentação própria adequada às suas especificidades e que, em relação a alguns aspectos, nem sempre estão em consonância com o regime geral, designadamente em matéria de organização e duração do tempo de trabalho. Como salienta BERNARDO LOBO XAVIER,

“A legislação comum de trabalho prevê a disciplina da generalidade dos contratos de trabalho, mas a riqueza e a diversidade das situações profissionais postulam muitas vezes regimes próprios, com enquadramento legislativo diversificado, os chamados contratos de trabalho especiais.”<sup>246</sup>

De acordo com artigo 9.º do CT/2009, ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais do Código que sejam compatíveis com a sua especificidade, tal como constava no CT/2003, embora agora com diferente redacção<sup>247</sup>. Deste modo, não há uma exclusão do âmbito de aplicação do CT/2009, mas a sujeição à combinação da lei geral com uma regulamentação especial<sup>248</sup>.

Esta norma coloca-nos assim a questão de saber se o regime da duração e organização do tempo de trabalho previsto do CT/2009 se aplica aos contratos de trabalho com regime especial e, também, em que situações as regras especiais afastam as gerais. Segundo ROMANO MARTINEZ “[...] as regras gerais do contrato de trabalho valem em relação aos

---

<sup>245</sup> FERNANDES, António Monteiro - **op. cit.**, 2012, p. 437.

<sup>246</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo - **op. cit.**, p. 355.

<sup>247</sup> O artigo 11.º do CT/2003 estabelecia que “Aos contratos de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que não sejam incompatíveis com a especificidade desses contratos.”

<sup>248</sup> Cfr. FERNANDES, António Monteiro - **op. cit.**, 2010, p. 164.

contratos de trabalho com regime especial, mas destes podem constar especificidades justificadas pela forma particular de prestar a actividade (p. ex., trabalho a bordo).”<sup>249</sup>.

Dos contratos com regime especial destacam-se, designadamente o contrato de trabalho a bordo, o contrato de serviço doméstico, o contrato de trabalho portuário, o contrato de trabalho do praticante desportivo e o contrato de trabalho dos profissionais de espectáculos, que em matéria de tempo de trabalho, consagram diferentes soluções: repetição ou remissão dos princípios do regime geral ou regras diferentes.

De assinalar a existência um conjunto de diplomas na área dos transportes que regulam de forma específica a organização do tempo de trabalho e que resultam da transposição para ordem jurídica interna de directivas comunitárias, designadamente:

- i. Decreto-Lei n.º 139/2004, de 5 de Junho, que transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2000/79/CE, do Conselho, de 27 de Novembro, que define e regula o tempo de trabalho do pessoal móvel da aviação civil, designadamente no que respeita aos limites dos tempos de serviço de voo e de repouso;
- ii. Decreto-Lei 237/2007 de 19 de Junho, que transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2002/15/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março, relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem actividades móveis de transporte rodoviário;
- iii. Lei n.º 24/2010, de 30 de Agosto, que regula certos aspectos das condições de trabalho dos trabalhadores que prestam serviços transfronteiriços no sector ferroviário, transpondo a Directiva n.º 2005/47/CE, do Conselho, de 18 de Julho.

Por fim, destacamos, o contrato de trabalho em funções públicas, que entrou em vigor em 2009, o qual pode ser também qualificado como um contrato com regime especial, tal como é considerado por grande parte da doutrina<sup>250</sup>.

### **9.1. O contrato de trabalho a bordo**

O contrato de trabalho a bordo abarca a marinha de comércio e as embarcações de pesca, encontrando-se regulado em dois diplomas.

O Decreto-Lei n.º 74/73, de 1 de Março, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 114/99, de 3 de Agosto, regula o regime jurídico do contrato individual de trabalho do pessoal

---

<sup>249</sup> MARTINEZ, Pedro Romano - *Código do Trabalho Anotado*, 9.ª ed., Coimbra: Almedina, 2012, p. 124.

<sup>250</sup> Por todos, XAVIER, Bernardo da Gama Lobo - *op. cit.*, p. 361-362.

da marinha de comércio. De acordo com o n.º 2 do artigo 30.º, a duração máxima do período normal de trabalho é de oito horas por dia e de 48 horas por semana, quer a navegar, quer em porto. O n.º 3 do mesmo artigo estabelece que no caso das embarcações costeiras de arqueação bruta inferior a 500 toneladas “[...] a duração máxima do período normal de trabalho é de um total de 24 horas em dois dias consecutivos, sem, no entanto, poder exceder a média do horário semanal de 48 horas de trabalho em quatro semanas consecutivas.”. O trabalho compreendido no período normal pode ser prestado em serviços ininterruptos, a quartos corridos ou em serviços intermitentes, por períodos de trabalho que não podem ter início antes das cinco nem terminar depois das 22 horas (n.º 1 do artigo 31.º).

No entanto, face ao Decreto-Lei n.º 145/2003, de 2 de Julho, que transpôs para a ordem jurídica nacional a Directiva n.º 1999/63/CE, do Conselho, de 21 de Junho, respeitante ao Acordo Europeu relativo à Organização do Tempo de Trabalho dos Marítimos, celebrado pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia/ECSA e pela Federação dos Sindicatos dos Transportes da União Europeia/FST, consideramos que algumas normas do Decreto-Lei n.º 74/73 estão tacitamente revogadas.

Com efeito, o referido Decreto-Lei n.º 145/2003, cujo objecto, de acordo com o n.º 1 do artigo 1.º é a transposição da Directiva n.º 1999/63/CE, mas que nos suscita as maiores dúvidas, pois limita-se a anexar o acordo anexo à directiva, contém algumas regras diferentes das previstas no Decreto-Lei n.º 74/73, desde logo, quanto ao período normal de trabalho nas embarcações costeiras de arqueação bruta inferior a 500 toneladas.

Assim, há que ter em conta que, nos termos do n.º 1 da cláusula 5.ª, o número máximo de horas de trabalho não deve exceder 14 horas num período de 24 horas e 72 horas num período de sete dias; o número mínimo de horas de descanso não deve ser inferior a 10 horas. De acordo com o n.º 2 da mesma cláusula, as horas de descanso não podem ser distribuídas por mais de dois períodos, dos quais um de pelo menos seis horas, não devendo o intervalo entre dois períodos consecutivos de descanso ultrapassar 14 horas.

Em relação ao contrato de trabalho a bordo das embarcações de pesca, regulado na Lei n.º 15/97, de 31 de Maio, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 114/99, de 3 de Agosto, a fixação dos termos em que o trabalho deve ser prestado a bordo é da competência do armador, ou do comandante, mestre ou arrais, como representante daquele, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem (artigo 17.º). Nos termos do n.º 2 do artigo 18.º, os limites máximos dos períodos normais de trabalho, diário e semanal, em terra, em porto de armamento ou em porto usual de descarga, são os fixados na lei geral, ou seja, os consagrados no n.º 1 do artigo 203.º do CT/2009. O n.º 3 do referido artigo 18.º estabelece que o período

normal de trabalho na faina de pesca ou a navegar será o que for acordado pelas partes para os diferentes tipos de pesca, em regulamentação colectiva de trabalho ou em contrato individual de trabalho. O artigo 20.º regula o descanso diário de forma diversa do CT/2009:

- i. Na faina da pesca, o descanso diário não pode ser inferior a oito horas, no casos de seis horas consecutivas;
- ii. O descanso diário a navegar não pode ser inferior a doze horas, nas situações de oito horas consecutivas.

## **9.2. O contrato de serviço doméstico**

O contrato de serviço doméstico é regido pelo Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 114/99, de 3 de Agosto, e abrange a maior parte da disciplina da relação laboral, em alguns casos repetindo os princípios previstos no regime geral, noutros a sua adaptação face à especificidade da actividade. O artigo 13.º, referente à duração do trabalho, estabelece no n.º 1 que “O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a quarenta e quatro horas.”. No entanto, face ao artigo 9.º do CT/2009, entendemos que ao trabalho doméstico devem ser aplicáveis os limites máximos do período normal de trabalho consagrados no n.º 1 do artigo 203.º do CT/2009, uma vez que este não assume especificidades relevantes que justifiquem a não aplicação desses limites<sup>251</sup>. De acordo com o n.º 2 do referido artigo, no caso dos trabalhadores alojados apenas são considerados os tempos de trabalho efectivo, para efeitos do limite máximo do período normal de trabalho. Em relação aos intervalos para refeições e descanso, o trabalhador alojado tem direito, em cada dia, a gozar de intervalos para refeições e descanso, sem prejuízo das funções de vigilância e assistência a prestar ao agregado familiar e a um repouso nocturno de, pelo menos, oito horas consecutivas, que não deve ser interrompido, salvo por motivos graves, imprevistos ou de força maior, ou quando tenha sido contratado para assistir a doentes ou crianças até aos três anos (artigo 14.º). A organização dos intervalos para refeições e descanso é estabelecida por acordo ou, na falta deste, fixada pelo empregador dentro dos períodos consagrados para o efeito pelos usos (n.º 3 do artigo 14.º). Em matéria do descanso semanal (artigo 15.º), férias (artigos 16.º e seguintes) e feriados (artigo 24.º), o Decreto-Lei n.º 235/92 segue o regime comum:

---

<sup>251</sup> Neste sentido, MARTINEZ, Pedro Romano - **Direito do Trabalho**. 5.ª ed. Coimbra: Almedina, 2010, p. 746.

- i. O trabalhador não alojado a tempo inteiro e o trabalhador alojado têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo de um dia de descanso semanal, podendo ser convencionado entre as partes o gozo de meio dia ou de um dia completo de descanso, além do dia de descanso semanal;
- ii. O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, podendo recair em outro dia da semana quando motivos sérios e não regulares da vida do agregado familiar o justifiquem;
- iii. O trabalhador de serviço doméstico tem direito, em cada ano civil, a um período de férias remuneradas de 22 dias úteis;
- iv. O trabalhador alojado e o não alojado a tempo inteiro têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo dos feriados obrigatórios previstos no CT/2009; a norma é omissa quanto ao trabalhador não alojado e a tempo a parcial, mas consideramos que não se poderá entender que este não tem direito ao gozo dos feriados, pois não se afigura que possam existir especificidades que justifiquem a não aplicação do regime do CT/2009 nesta matéria.

### **9.3. O contrato de trabalho portuário**

Ao contrato de trabalho portuário, que abrange diferentes actividades, tais como a estiva, carga e descarga, é aplicável o CT/2009, excepto em relação aos aspectos regulados em legislação especial, designadamente no Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de Agosto, que estabelece o regime jurídico do trabalho portuário, alterado pela Lei n.º 3/2013, de 14 de Janeiro. Nos termos do n.º 2 do artigo 1.º, o trabalho portuário corresponde ao prestado nas diversas tarefas de movimentação de cargas nas áreas portuárias de prestação de serviço público e nas áreas portuárias de serviço privativo, dentro da zona portuária.

O artigo 3.º prevê que às relações entre o trabalhador que desenvolve a sua actividade profissional na movimentação de cargas e as empresas de estiva, as empresas de trabalho portuário e as empresas que explorem áreas de serviço privativo é aplicável o referido diploma, o CT e demais legislação complementar.

No artigo 7.º, sob a epígrafe, regime especial do trabalho portuário, encontramos nos n.ºs 4 a 8 vários aspectos da duração e organização do tempo de trabalho, resultantes da alteração introduzida pela Lei n.º 3/2013:

- i. Possibilidade de a prestação de trabalho de movimentação de cargas ser na modalidade de trabalho intermitente, devendo o empregador informar o trabalhador

do início de cada período de prestação de trabalho com a antecedência de 10 dias, podendo em IRCT ser acordado um prazo inferior;

- ii. A prestação do trabalho portuário suplementar só pode ser feita até ao limite máximo de 250 horas anuais, o qual pode ser afastado por IRCT quando a adopção de outro regime contratual de trabalho suplementar ou de outro limite máximo melhor se harmonizem com a adopção e implementação de outras disposições sobre utilização, contratação e remuneração de pessoal que favoreçam a eficiência e competitividade do respectivo porto; o afastamento deste limite máximo depende de homologação pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas dos transportes e laboral, sob parecer favorável do Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I. P., relativo à verificação das respectivas condições.

#### **9.4. O contrato de trabalho do praticante desportivo**

O contrato de trabalho do praticante desportivo é regulado na Lei n.º 28/98, de 26 de Junho, alterada pela Lei n.º 114/99, de 3 de Agosto, que estabelece um novo regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato de formação desportiva. O período normal de trabalho é regulado no artigo 15.º, de acordo com o qual se considera compreendido no período normal de trabalho do praticante desportivo:

- i. O tempo em que o praticante está sob as ordens e na dependência da entidade empregadora desportiva, com vista à participação nas provas desportivas em que possa vir tomar parte;
- ii. O tempo despendido em sessões de apuramento técnico, tático e físico e em outras sessões de treino, bem como em exames e tratamentos clínicos, com vista à preparação e recuperação do praticante para as provas desportivas;
- iii. O tempo despendido em estágios de concentração e em viagens que precedam ou se sucedam à participação em provas desportivas, que não relevam, para efeitos dos limites do período normal de trabalho previstos na lei geral.

Em relação ao gozo do descanso semanal e dos feriados, os n.ºs 2 e 3 do artigo 16.º estabelecem que o gozo do dia de descanso semanal e de feriados obrigatórios ou facultativos transfere-se para a data a acordar entre as partes ou, não havendo acordo, para o primeiro dia disponível quando tal seja imposto pela realização de provas desportivas, incluindo as não oficiais.

## 9.5. O contrato de trabalho dos profissionais de espectáculos

A Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de Setembro e 28/2011, de 16 de Junho, regula o regime do contrato de trabalho dos profissionais de espectáculos. Este regime tem como especificidades mais relevantes o regime de contratação a termo (artigo 7.º) e a organização do tempo de trabalho (artigos 12.º a 16.º), sem prejuízo de, nos termos do n.º 1 do artigo 2.º, estar abrangido pelo CT/2009 e respectiva regulamentação em tudo o que não estiver previsto na Lei. Em relação à organização do tempo de trabalho, destaca-se, entre outras, as seguintes especificidades:

- i. Tempo de trabalho (artigo 12.º) - corresponde ao período de prestação efectiva da actividade artística perante o público ou equivalente, bem como todo o tempo em que o trabalhador está adstrito à realização da sua prestação, em especial para efeitos de ensaios, pesquisa, estudo, actividades promocionais e de divulgação e ainda outros trabalhos de preparação ou finalização do espectáculo; integram o tempo de trabalho as interrupções e os intervalos previstos no CT/2009 ou em IRCT;
- ii. Período normal de trabalho e descanso semanal (artigo 13.º) - é aplicável o regime previsto no CT/2009 para o período normal de trabalho, adaptabilidade do tempo de trabalho e descanso diário e semanal; os dias de descanso semanal obrigatório e complementar podem não coincidir com o domingo ou o sábado, respectivamente, por conveniência da organização do espectáculo;
- iii. Horário de trabalho e intervalos de descanso (artigo 14.º) – aplica-se o regime previsto no CT/2009 para o horário de trabalho e para os intervalos de descanso semanal; salvo convenção em contrário, na determinação do horário de trabalho o empregador pode estabelecer um ou mais intervalos de descanso ou um regime de trabalho descontínuo adequado à especificidade da actividade ou do espectáculo, ou ainda um horário de trabalho de início variável, denominado horário à tabela;
- iv. Trabalho nocturno (artigo 15.º) - o trabalho prestado no intervalo entre as zero e as cinco horas, sem prejuízo do estabelecimento de regime mais favorável por IRCT.

Em relação ao trabalho em dia feriado, o artigo 16.º estabelece que as actividades de espectáculos públicos, bem como as actividades inerentes à sua preparação ou realização, podem ser prestadas em dia feriado; salvo convenção em contrário, o trabalhador que realize a prestação em dia feriado tem direito a um descanso compensatório de igual duração, ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador. No entanto, face à terceira alteração ao CT/2009 coloca-se a dúvida sobre se as

regras nele previstas nesta matéria se aplicam aos contratos com regime especial, uma vez que a Lei n.º 23/2012 é omissa sobre o assunto. A referida Lei ao não referir os contratos com regime especial, aponta para que terá sido intenção do legislador não aplicar o novo regime nesta matéria aos contratos com regime especial, desde que a regulem de modo diferente, o que entendemos ser o caso deste contrato com regime especial.

## **9.6. O contrato de trabalho em funções públicas**

Em 2008, iniciou-se um ciclo de reformas no sector público com a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro<sup>252</sup>, que estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, no sentido da convergência do regime do sector público com o do privado.

Com esta Lei passou a existir um novo modelo jurídico-laboral na Administração Pública, passando a maioria dos vínculos de trabalho a revestir uma natureza contratual, mediante a celebração de um contrato de trabalho em funções públicas, com excepção de determinadas actividades que envolvem o exercício de poderes de autoridade ou de soberania, que continuam a ser desempenhadas em regime de nomeação: missões genéricas e específicas das Forças Armadas em quadros permanentes; representação externa do Estado; informações de segurança; investigação criminal; segurança pública, quer em meio livre quer em meio institucional e inspecção (artigos 9.º a 10.º).

O novo vínculo laboral é regulado na Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprovou o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e que foi entretanto objecto de várias alterações<sup>253</sup>.

Esta Lei é uma aproximação ao regime do sector privado, designadamente em matéria de organização e duração do tempo de trabalho, cuja última alteração introduzida pela Lei n.º 66/2012, de 31 de Dezembro<sup>254</sup>, teve em conta a terceira alteração ao CT/2009, em matéria de

---

<sup>252</sup> Alterada pelos seguintes diplomas: Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro (LOE 2009); Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril (Lei do Orçamento do Estado para 2010); Lei n.º 34/2010, de 2 de Setembro; Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2011); Lei n.º 64-B/2011, de 30 de Dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2012); Lei n.º 66/2012, de 31 de Dezembro e Lei n.º 66-B/2012, de 31 de Dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2013).

<sup>253</sup> Alterada pelos seguintes diplomas: Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril; Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril (Lei do Orçamento do Estado para 2010); Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro; Lei n.º 64-B/2011, de 30 de Dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2012); Lei n.º 66/2012, de 31 de Dezembro; Lei n.º 68/2013, de 29 de Agosto.

<sup>254</sup> Procede à sexta alteração à Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, à quarta alteração à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, à segunda alteração ao Decreto -Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, e à décima alteração ao Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março,

novos instrumentos de flexibilização na organização dos tempos de trabalho: adaptabilidade individual e grupal e banco de horas por IRCT, individual e grupal (artigos 127.º-A a 127.º-F do anexo I) e redução de feriados (artigo 8.º-A da Lei Preambular).

A referida alteração à Lei n.º 59/2008, em consonância com a terceira alteração ao CT/2009, alterou também o regime do trabalho extraordinário<sup>255</sup>, reduzindo em 50% o acréscimo remuneratório e eliminando o descanso compensatório por trabalho extraordinário, com excepção das situações que afectem o descanso diário e semanal obrigatório, para todos os trabalhadores em funções públicas (artigos 163.º e 212.º do Anexo I).

Quanto ao limite do período normal de trabalho semanal e diário, este era de sete horas diárias e 35 por semana, até à entrada em vigor da Lei n.º 68/2013, de 29 de Agosto, que veio estabelecer no artigo 2.º que o período normal de trabalho passa a ser de oito horas por dia e 40 horas por semana. Deste modo, no n.º 1 do artigo 126.º do anexo I da Lei n.º 59/2008 passa agora a constar que " O período normal de trabalho é de oito horas por dia e quarenta horas por semana.". A Lei n.º 68/2013, na sequência do aumento do período normal de trabalho, aumentou também os limites diários em uma hora e os semanais em cinco nos casos de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade individual, por IRCT e grupal, bem como em regime de banco de horas individual, por IRCT e grupal (artigos 127.º, 127.º-A, 127.º-C e 127.º-D da Lei 59/2008).

O artigo 10.º da mesma Lei estabelece que o referido artigo 2.º tem natureza imperativa e prevalece sobre quaisquer leis especiais e IRCT, o que parece violar o direito à contratação colectiva, consagrado nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º da CRP. Acresce que esta opção do legislador é estranha, pois afasta-se do regime consagrado no CT/2009 com o qual se pretende a convergência do regime do sector público.

De acordo com a exposição de motivos da proposta de lei<sup>256</sup>, esta alteração teve, nomeadamente "[...] em vista alcançar uma maior convergência entre os sectores público e privado, passando os trabalhadores do primeiro a estar sujeitos ao período normal de trabalho que há muito vem sendo praticado no segundo.". No entanto, salienta-se que no sector privado as oito horas diárias e 40 semanais correspondem ao limite máximo do período normal de trabalho, o que é diferente daquilo que a nova Lei consagra, pois impõe o limite estabelecido para os trabalhadores do sector privado como duração do período normal de

---

determinando a aplicação do regime dos feriados e do Estatuto do Trabalhador-Estudante, previstos no Código do Trabalho, aos trabalhadores que exercem funções públicas, e revoga o Decreto-Lei n.º 335/77, de 13 de agosto, e o Decreto-Lei n.º 190/99, de 5 de Junho.

<sup>255</sup> Designação diferente da utilizada pelo CT/2009 (trabalho suplementar).

<sup>256</sup> Disponível em <http://www.parlamento.pt> [Consult. em 13 Jul. 2013].

trabalhado para os trabalhadores do sector público. Aliás, a redacção do referido n.º 1 do artigo 126.º do anexo I da Lei n.º 59/2008 é diferente da anterior, passando a omitir a ideia de limite ao eliminar a expressão “não pode exceder”.

Neste contexto, consideramos que o objectivo da Lei n.º 68/2013 ao aumentar o período normal de trabalho semanal e diário no sector público é, contrariamente ao assumido na exposição de motivos, assegurar o funcionamento dos serviços públicos por falta de recursos humanos, na sequência das restrições existentes à contratação de novos trabalhadores e da redução do número de trabalhadores, que o Memorando de Entendimento prevê e que XIX Governo Constitucional pretende levar a cabo, apesar de o Tribunal Constitucional ter considerado inconstitucionais algumas normas da proposta de lei que previa a figura da requalificação, que na prática podia corresponder à cessação do contrato de trabalho<sup>257</sup>. Acresce que este aumento também contribuirá para uma redução dos custos pela prestação de trabalho extraordinário.

Por outro lado, o aumento do período normal de trabalho em uma hora sem qualquer aumento da retribuição, que aliás foi objecto de redução, em 2011, entre 5% e 10% a partir dos 1500 Euros, suscita dúvidas face ao direito "à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade", consagrado na alínea a) do artigo 59.º da CRP, que já referimos.

---

<sup>257</sup> Vide Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 474/2013, de 29 de Agosto de 2013.

## Capítulo IV – As perspectivas futuras do tempo de trabalho a nível internacional e da União Europeia

### 1. A Organização Internacional do Trabalho

Em 2005, a Comissão das Questões Jurídicas e das Normas Internacionais do Trabalho submeteu ao Conselho de Administração um documento com vista à elaboração de uma estratégia relativa às futuras acções da OIT em matéria de tempo de trabalho, no qual proponha a realização de uma reunião de peritos tripartida para discutir a regulamentação do tempo de trabalho nas suas múltiplas vertentes<sup>258</sup>. Em Novembro de 2010, na 309.ª Sessão do Conselho de Administração foi decidida a realização da reunião, que teve lugar nos dias 17 a 21 de Outubro de 2011. Para o efeito, foi elaborado um relatório para discussão, intitulado “*Working time in the twenty-first century*”<sup>259</sup>, que importa analisar atendendo à relevância da informação que contém para o nosso tema, designadamente a evolução do tempo de trabalho nas últimas décadas.

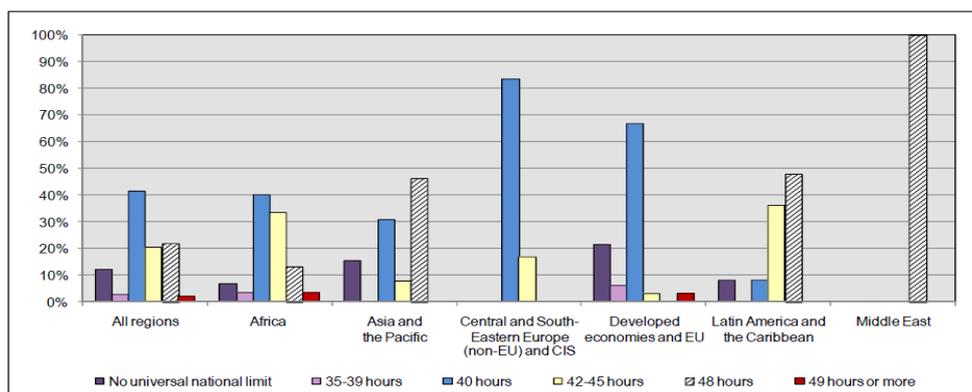
Segundo o relatório, um número muito significativo de países reduziu o período normal de trabalho de 48 para 40 horas semanais, nas últimas décadas. Em 2009, o período normal de trabalho semanal, por região, era de 40 horas em 41% dos países. No entanto, 44% dos países excediam as 40 horas semanais e mais de metade desses países estabeleciam o limite das 48 horas. Em África, 40% dos países tinham o limite de 40 horas, mas em mais de metade dos países o período normal de trabalho situava-se entre 42 e 48 horas. Na América Latina e Caribe, 48% dos países estabeleceram o limite das 48 horas; em 36% desses países o limite situava-se entre 42 e 45 horas por semana. Na Ásia e no Pacífico cerca de 46% dos países recorriam ao limite de 48 horas por semana e 31% aplicavam o limite de 40 horas. A maior parte dos países que estabeleciam o limite de 40 horas semanais pertencia à Europa Central e de Leste.

---

<sup>258</sup> GB.294/LILS/7/1. Disponível em <http://www.ilo.org> [Consult. em 30 Abr. 2012].

<sup>259</sup> **Working time in the twenty-first century**: Discussion report for the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements 2011, 17–21 October 2011/International Labour Office, Geneva, ILO, 2011. Disponível em <http://www.ilo.org>.

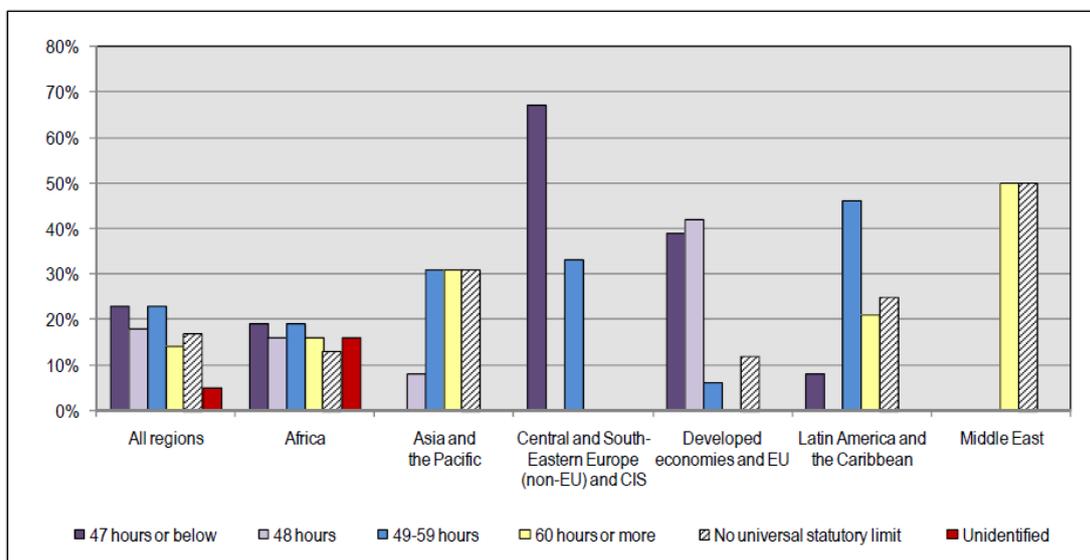
**Gráfico IV.2. - Weekly hours limits by region, 2009<sup>260</sup>**



Source: ILO TRAVAIL Database of Conditions of Work and Employment Laws.

Na maior parte dos países desenvolvidos e dos países da UE o limite máximo semanal, incluindo o trabalho suplementar, era de aproximadamente 48 horas por semana, enquanto que em 31% dos países da Ásia e do Pacífico não existiam regras legais que estabelecessem qualquer limite ou tinham limites excepcionalmente elevados de 60 ou mais horas semanais (31%).

**Gráfico IV.3. - Maximum weekly hours limits by region, 2009<sup>261</sup>**



Source: ILO TRAVAIL Database of Conditions of Work and Employment Laws.

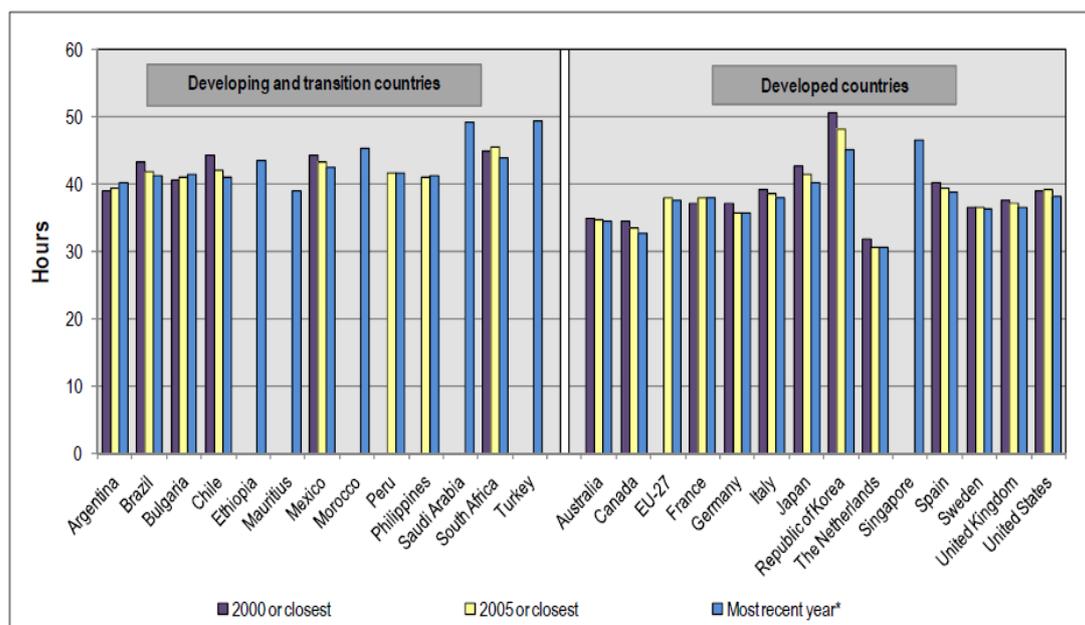
Comparou-se também a média semanal nos países desenvolvidos e em desenvolvimento e, também, nos países em transição, desde 2000 até à actualidade. Os dados mostram-nos que

<sup>260</sup> Vide p. 13.

<sup>261</sup> Vide p. 14.

a média semanal de horas reduziu lentamente na maioria dos países desenvolvidos durante o período analisado, excepto na Austrália e França. No entanto, a média semanal de horas é ainda relativamente elevado na República da Coreia (45,1 horas) e em Singapura (46,6 horas). Em alguns países em desenvolvimento e em transição verifica-se uma ligeira redução. Na Argentina a média semanal de horas aumentou após a crise económica de 2002-2003.

Gráfico IV.4. - Average weekly hours, 2000 to present<sup>262</sup>



\* Whenever possible, data for the years 2009 or 2010 have been used; for Australia, Brazil, Mauritius, Morocco and Peru, only data for 2008 were available.

Source: Eurostat, National Statistical Offices.

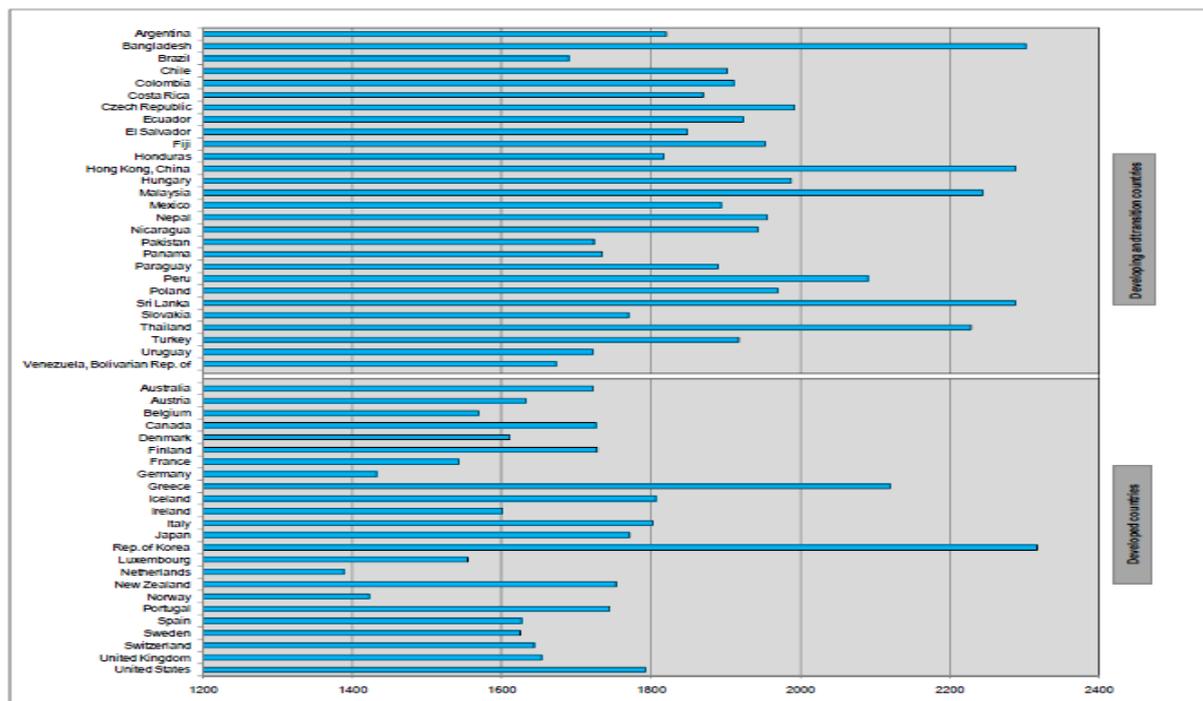
No relatório analisou-se o tempo de trabalho anual não relacionado com o tempo de trabalho semanal de trabalho, que reflecte as diferenças no número de horas de trabalho que decorrem das férias anuais remuneradas e feriados. Comparando as horas semanais de trabalho na UE - especialmente em Países da Europa Ocidental, como Alemanha, França e Países Baixos - e no Canadá e nos Estados Unidos é possível constatar que o número de horas semanais trabalhadas na Europa era ligeiramente inferior ao do Canadá e dos EUA. No entanto, comparando as diferenças entre o número anual de horas trabalhadas na Europa Ocidental, no Canadá e nos Estados Unidos, podemos ver que o número de horas que os americanos trabalham é superior (cerca de 300 horas por ano) à dos trabalhadores de muitos países da Europa Ocidental. De acordo com o relatório, esta divergência decorre

<sup>262</sup> Vide p. 20.

essencialmente do período de férias anuais remuneradas a que trabalhadores europeus têm direito, um mínimo de 4 semanas por ano, nos termos da Directiva n.º 2003/88/CE, de 4 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, embora em alguns casos cinco ou seis semanas, em comparação com duas ou três semanas no Canadá e nos EUA.

Com base nestes dados, o relatório concluiu que se trabalha mais horas por ano nos países em desenvolvimento e em transição do que nos países desenvolvidos.

**Gráfico IV.5. - Annual hours worked per person, most recent year<sup>263</sup>**



Source: ILO 2009d.

Tendo em conta a informação contida no documento foram definidas questões para serem discutidas na reunião de peritos<sup>264</sup>, cujas conclusões<sup>265</sup>, a apresentar ao Conselho de

<sup>263</sup> Vide p. 27.

<sup>264</sup> As questões discutidas foram as seguintes: (a) What are the most important recent trends and developments with regard to hours of work? What are their implications for working-time policies, both for the protection of workers and the promotion of sustainable enterprises? What are the effects of hours of work on different groups of workers, including female workers, young workers and older workers, and on different types of enterprises (i.e. different sectors or industry groups)? What are the implications of these effects for working-time policies? (b) ILO Conventions and Recommendations on hours of work, in particular Conventions n.ºs 1 and 30, provide a broad overall framework for regulating working time at the international level. To what extent are these standards still relevant to modern working-time arrangements? What about the other international labour standards relating to working time discussed in Part II of this report? What is needed to ensure that the relevant provisions of existing Conventions are properly implemented? (c) What are the most important recent developments regarding work schedules? What are the implications of these developments for working-time policies, both for the protection of workers and the promotion of

Administração, se traduziram, designadamente no reconhecimento da importância do tempo de trabalho, da sua regulamentação e da organização e gestão para os trabalhadores e para a sua saúde e bem-estar, incluindo a oportunidade para equilibrar o tempo de trabalho e não-trabalho; para a produtividade e competitividade das empresas; para uma resposta eficaz às crises económica e do mercado de trabalho.

Neste contexto, reconheceu-se, também, que as normas existentes da OIT relativas à duração do trabalho diário e semanal, ao descanso semanal, às férias anuais remuneradas, ao tempo parcial e ao trabalho nocturno permanecem relevantes no século XXI, devendo ser promovidas com vista a facilitar o trabalho digno.

O Conselho de Administração, na 313.<sup>a</sup> reunião, que decorreu entre 15 e 30 de Março de 2012, tomou nota das referidas conclusões e autorizou a sua publicação e decidiu pedir ao Director-Geral que, aquando da preparação de futuras propostas de acções do Secretariado da Organização do Trabalho, tivesse presente os desejos expressados nas conclusões no sentido de dar seguimento a medidas por parte da OIT<sup>266</sup>.

---

sustainable enterprises? What are the effects of various types of work schedules, in particular those involving flexible or variable hours, on different groups of workers, different types of enterprises (i.e. different sectors or industry groups), and communities and societies as a whole?

(d) Taking into account the Global Jobs Pact and the information provided in this report on working time crisis-response measures, in particular work-sharing, what are the implications of the crisis experience for future ILO work in the area of working time?

(e) What are the main policy issues that would need to be addressed in developing any future ILO guidance on advancing decent work for female and male workers in the area of working time?

(f) What future action should the ILO take to address the major issues regarding working time in the twenty-first century? What concrete proposals should be submitted to the Governing Body with regard to the follow-up to this Meeting? *Vide* p. 68.

<sup>265</sup> **Conclusions of the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements**, 17-21 October 2011. Disponível em <http://www.ilo.org>.

<sup>266</sup> *Vide Decision on the first item on the agenda: Follow-up to the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements, de 20 de Março de 2012*. Document GB.313/POL/1, paragraph 18, as amended. Disponível em <http://www.ilo.org>. [Consult. em 30 Set. 2012].

## 2. A União Europeia

### 2.1. O Estudo da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho sobre o tempo de trabalho

Importa agora ver um estudo da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho - *EUROFOUND*, publicado em 2012, sobre o Tempo de Trabalho na UE<sup>267</sup>, cujos dados permitem comparar o tempo de trabalho nos Estados-Membros da UE.

De acordo com o referido estudo, verificou-se um declínio contínuo no número de horas trabalhadas na Europa: em 1991, a média semanal nos 12 Estados-membros da então Comunidade Europeia foi de 40,5 horas; em 2010, nos mesmos Estados-membros foi reduzida para 36,4 horas e nos 27 EM da UE a média foi de 37,5 horas.

As razões apontadas para esta redução foram as seguintes:

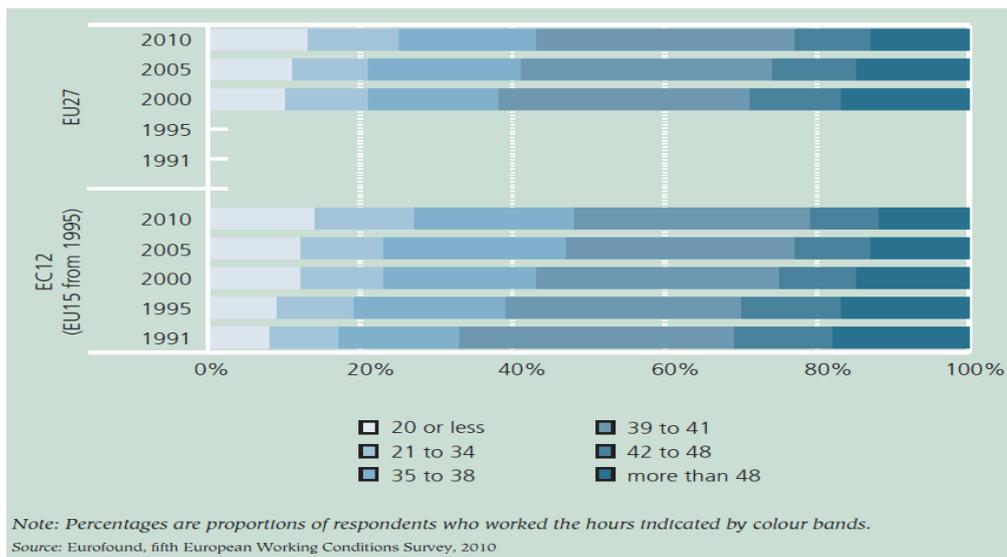
- i. Aumento da percentagem de trabalhadores a tempo parcial (definido como 34 horas ou menos por semana);
- ii. Diminuição do número de trabalhadores com longas horas de trabalho, consequência da Directiva relativa à organização do tempo de trabalho, ou seja a regra do limite de 48 horas por semana;
- iii. Aumento da percentagem de trabalhadores com menos horas (menos de 20 por semana) durante as últimas duas décadas;
- iv. Redução do tempo de trabalho nos acordos colectivos em muitos países e sectores.

O gráfico IV.6 mostra-nos a evolução ao longo de um período de cerca de 20 anos: em 1991, 8% dos trabalhadores na CE-12 trabalhava menos 20 horas; em 2010, essa percentagem duplicou, atingindo 14% na UE-27, verificando-se um ligeiro aumento em 10 anos, de 12% em 2000 para 13% em 2010.

---

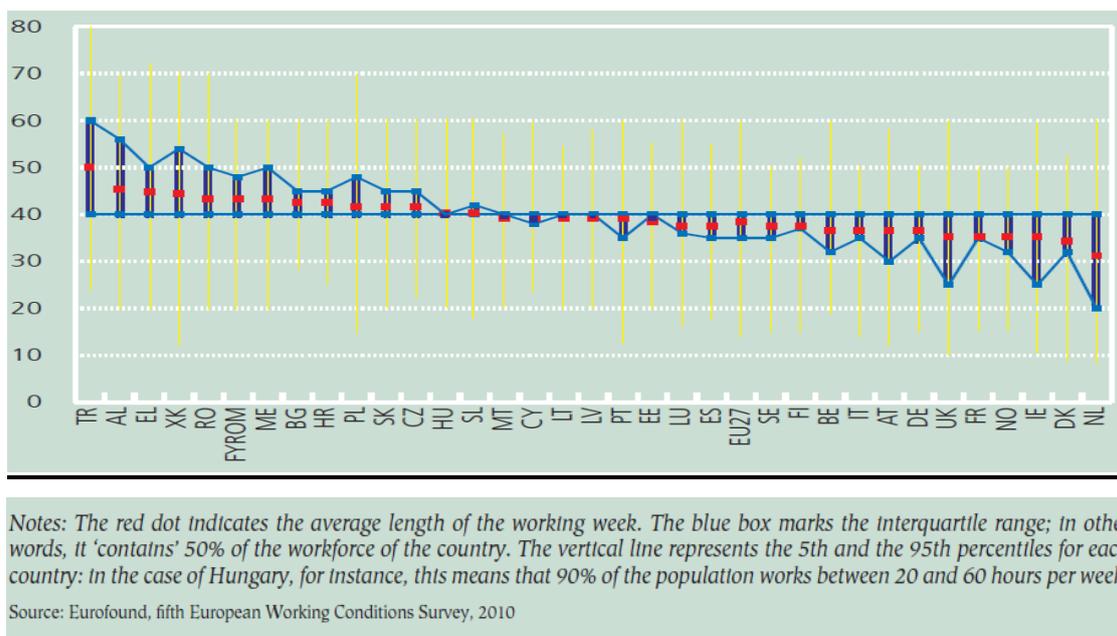
<sup>267</sup> Foundation Findings - **Working Time in the EU, 2012**. Disponível em <http://www.eurofound.europa.eu/>

Gráfico IV.6. – Evolução do tempo de trabalho, 1991-2010, horas semanais<sup>268</sup>



De acordo com o gráfico IV.7, a duração do trabalho semanal varia nos Estados-Membros da UE. Na Hungria, Letónia, Lituânia e Malta, a maioria dos trabalhadores trabalha 40 horas por semana. A duração média semanal de trabalho mais curta é nos Países Baixos, com 33 horas, e a mais longa na Grécia, com 46 horas.

Gráfico IV.7. – Variação da duração da duração semanal<sup>269</sup>



<sup>268</sup> Vide p. 7.

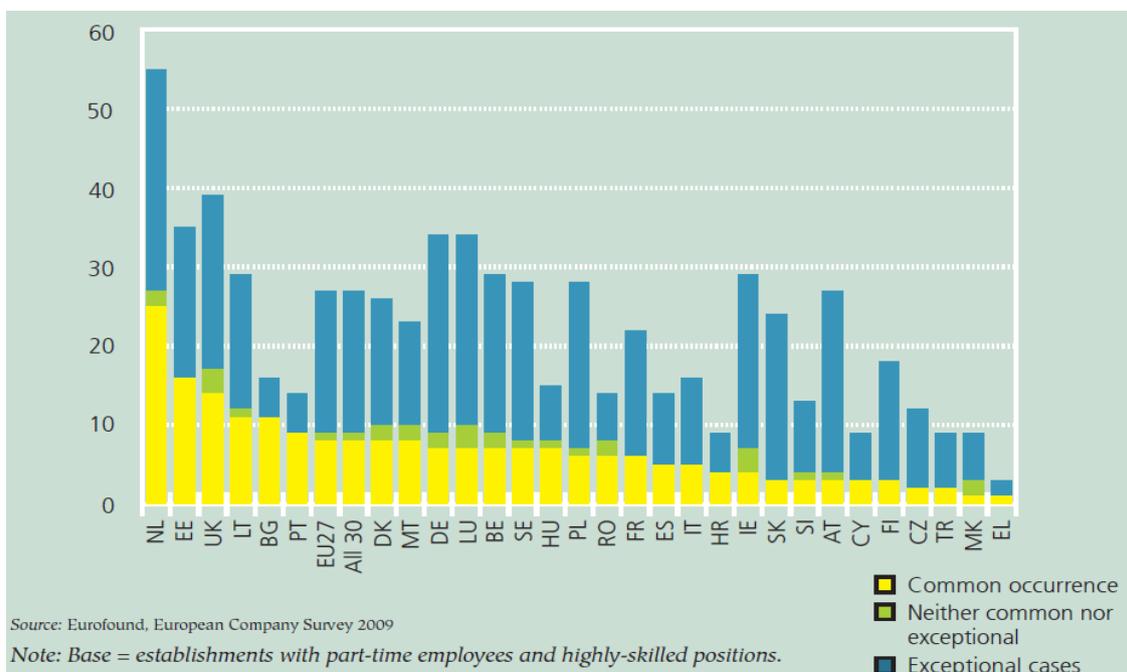
<sup>269</sup> Vide p. 8.

O estudo refere ainda que a recessão teve um impacto substancial sobre tempo de trabalho. Enquanto alguns trabalhadores têm sido abrangidos pelo *lay-off*, outros viram aumentado o seu tempo de trabalho e outros a sua redução; na maior parte dos Estados-Membros, uma percentagem elevada de trabalhadores teve um aumento na duração do tempo de trabalho. No entanto, a Estónia, Letónia, Lituânia e Irlanda, Estados-Membros que têm sido profundamente afectados pela recessão, reduziram a duração do tempo de trabalho entre 17% e 24% dos trabalhadores.

De acordo com o estudo, os objectivos de emprego da UE têm sido prejudicados nos últimos três anos, devido à recessão, que provocou o aumento da taxa de desemprego; porém, em alguns casos, os postos de trabalho têm sido mantidos - pelo menos no médio prazo - através da adopção ou alargamento da redução do tempo de trabalho e através de mecanismos de flexibilidade como o banco de horas.

O estudo refere que várias formas de redução de tempo de trabalho foram implementadas na Bélgica, Alemanha, França, Itália, Suécia e Reino Unido; entre 2008 e 2009, o número de trabalhadores abrangidos por mecanismos como o tempo parcial triplicou para quase dois milhões - 55% destes foram na Alemanha e Itália.

**Gráfico IV.8. - Alterações na duração semanal: Janeiro de 2009 a Junho de 2010, por país (%)**<sup>270</sup>



<sup>270</sup> Vide p. 18.

## **2.2. A Directiva n.º 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho**

Os principais aspectos da organização do tempo de trabalho a nível da legislação da UE estão previstos na Directiva n.º 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro. Esta directiva já foi objecto de duas propostas de alteração, apresentadas pela CE, cuja negociação decorreu entre 2004 e 2009, embora sem sucesso.

Em 2010, a CE decidiu retomar a alteração da Directiva e, em 24 de Março desse ano, adoptou uma Comunicação<sup>271</sup> que constituiu a primeira fase da consulta aos parceiros sociais a nível europeu, nos termos do artigo 154.º do TFUE, com o objectivo de conhecer a sua posição sobre a Directiva n.º 2003/88/CE e sobre as regras que devem ser adoptadas numa futura revisão, face à actual conjuntura económica, social, tecnológica e demográfica.

Na Comunicação são referidas as principais tendências perante as mudanças do mundo laboral, as quais tiveram e têm impacto na duração global e na distribuição do tempo de trabalho:

- i. Redução geral do tempo de trabalho total: o número médio de horas trabalhadas semanalmente na UE passou de 39 horas em 1990 para 37,8 em 2006<sup>272</sup>.
- ii. Polarização do tempo de trabalho entre grupos de trabalhadores; os trabalhadores a tempo parcial, na sua maioria em regime voluntário, aumentaram a sua proporção na força de trabalho, de 14% em 1992 para 18,8% em 2009; contudo, 10% de todos os trabalhadores ainda trabalham mais de 48 horas semanais e quase 7% fazem-no em vários empregos;
- iii. Progressiva desnormalização do tempo de trabalho individual, com variações crescentes dos modelos de organização do tempo de trabalho ao longo do ano ou da vida profissional, juntamente com práticas mais flexíveis nas empresas (*flexitime*, anualização dos horas de trabalho, bancos de tempo, créditos de tempo, etc.).

Atendendo a que as principais questões das propostas de alteração apresentadas pela CE continuam actuais e que esta as pretende retomar numa nova proposta de alteração, justifica-se vermos, com algum detalhe, aquilo que esteve em causa durante a sua negociação.

---

<sup>271</sup> COM (2010) 106 de 24.3.2010. Disponível em <http://europa.eu/>.

<sup>272</sup> “37,2 horas quando excluídos os 10 países que aderiram à UE em 2004. Apesar da influência da conjuntura económica, o número de horas semanais trabalhadas a tempo inteiro acusou uma ligeira tendência para a baixa no mesmo período (Eurostat).”

A proposta de directiva com vista a alterar a Directiva 2003/88/CE<sup>273</sup> foi apresentada em 22 de Setembro de 2004, e tinha três objectivos precisos:

- i. Clarificar a aplicação da directiva em situações de tempo de permanência, na sequência da interpretação do TJUE nos processos *SIMAP*, *Jaeger e Dellas*;
- ii. Permitir o alargamento do período de referência para o cálculo médio do tempo de trabalho semanal, por via da legislação nacional, até um máximo de 12 meses;
- iii. Rever a cláusula de *opt-out* individual, que permite excepções ao limite de 48 horas da semana média de trabalho<sup>274</sup>.

A jurisprudência do TJUE, que teve um profundo impacto na noção de tempo de trabalho e, conseqüentemente, em artigos essenciais da directiva, foi assim, tida em conta na proposta de alteração.

No acórdão *SIMAP*<sup>275</sup>, o TJUE considerou que o tempo de guarda que os médicos das equipas de urgência efectuavam, no regime de presença física no estabelecimento de saúde, devia ser considerado na sua totalidade como tempo de trabalho e, eventualmente, como horas extraordinárias na acepção da Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993 relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho<sup>276</sup>, cujo n.º 2 do artigo 6.º estabelecia que os Estados-membros estavam obrigados a adoptar as medidas necessárias para que, em função dos imperativos de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores “ A duração média do trabalho em cada período de sete dias não exceda quarente e oito horas, incluindo as horas extraordinárias, em cada período de sete dias.”. Quanto às guardas efectuadas num sistema que exigisse que os referidos médicos estivessem acessíveis permanentemente, o TJUE considerou que apenas o tempo relacionado com a prestação efectiva dos serviços de urgência devia ser considerado como tempo de trabalho. Neste acórdão, o TJUE também se pronunciou sobre o acordo individual no âmbito do *opt-out*, no sentido de que “[...] o consentimento dado pelos interlocutores sindicais no quadro de um acordo ou de uma convenção colectiva não equivale ao que é dado pelo próprio trabalhador.”.

---

<sup>273</sup> COM (2004) 607 final, de 22.9.2004. Disponível em <http://europa.eu/>.

<sup>274</sup> A exigência desta revisão estava expressamente prevista no artigo 22.º da directiva.

<sup>275</sup> Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, de 3 de Outubro de 2000, no processo C-303/98, Sindicato de Médicos de Assistência Pública (SIMAP) contra Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Colectânea de Jurisprudência 2000, p. I - 07963.

<sup>276</sup> Entretanto alterada pela Directiva 2000/34/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de Junho de 2000, e codificada pela actual Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003.

Já no acórdão *Jaeger*<sup>277</sup>, o TJUE considerou que a directiva devia ser interpretada no sentido de que o serviço de urgência interna que um médico efectua no regime de presença física no hospital constituía integralmente tempo de trabalho na acepção da directiva, mesmo quando o interessado fosse autorizado a descansar no local de trabalho durante os períodos em que os seus serviços não eram pedidos. Deste modo, o TJUE concluiu que a directiva se opunha à regulamentação de um Estado-Membro que qualificava como tempo de descanso os períodos de inactividade do trabalhador no âmbito desse serviço de urgência interna.

Em 2005, no acórdão *Dellas*<sup>278</sup>, o TJUE considerou que a Directiva 93/104/CE devia ser interpretada no sentido de que se opunha à legislação de um Estado-Membro que, em relação a serviços de permanência cumpridos por trabalhadores ao serviço de determinados estabelecimentos sociais e médico-sociais em regime de presença física no próprio local de trabalho, previa, para efeitos de cálculo do tempo de trabalho efectivo, um sistema de equivalências, como o que estava em causa, quando o respeito das prescrições mínimas estabelecidas pela directiva com objectivo de proteger de maneira eficaz a segurança e a saúde dos trabalhadores não estivesse assegurado. Considerou, ainda, que quando o Direito nacional estabelecesse, designadamente para a duração máxima do trabalho semanal, um limite mais favorável para os trabalhadores, os limiares ou limites aplicáveis para verificar a observância das regras de protecção previstas pela directiva eram exclusivamente os estabelecidos por esta.

Antes destes acórdãos, a noção de tempo de trabalho era geralmente interpretada no sentido de não impor a qualificação dos períodos de inactividade dos tempos de guarda como tempo de trabalho.

Foi neste contexto que a CE considerou necessário e oportuno analisar os efeitos desta jurisprudência e propôs a inclusão de duas novas definições - “tempo de permanência”<sup>279</sup> e “período inactivo do tempo de permanência”<sup>280</sup> - com o objectivo de introduzir na directiva um conceito que, não constituindo uma terceira categoria de tempo a somar às outras duas,

---

<sup>277</sup> Acórdão do Tribunal de 9 de Outubro de 2003 no processo C-151/02, pedido apresentado ao Tribunal pelo Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Alemanha) no âmbito do litígio pendente neste órgão jurisdicional entre o Landeshauptstadt Kiel e Norbert Jaeger Colectânea da jurisprudência, 2003, p. I - 08389.

<sup>278</sup> Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeia, de 1 de Dezembro de 2005, no processo C-14/04, Abdelkader Dellas e outros contra Premier ministre e Ministre des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité, Colectânea da Jurisprudência 2005, página I - 10253.

<sup>279</sup> “IA “tempo de permanência”: período durante o qual o trabalhador tem de estar presente no respectivo local de trabalho a fim de intervir, a pedido da entidade patronal, para exercer a sua actividade profissional ou as suas funções.”

<sup>280</sup> “IB. “período inactivo do tempo de permanência”: período durante o qual o trabalhador está de permanência na acepção do n.ºIA, mas não é chamado pela respectiva entidade patronal a exercer a sua actividade ou as suas funções.”

integrava, em proporções diversas, as duas noções de “tempo de trabalho” e de “período de descanso”.

No âmbito da proposta, a CE propôs um novo artigo sobre o “tempo de permanência”<sup>281</sup>, com o objectivo de definir o regime aplicável ao tempo de permanência e aos períodos inactivos do tempo de permanência, ou seja, estabelecer que os períodos de inactividade durante o serviço de permanência não correspondiam a tempo de trabalho, excepto nos casos expressamente previstos na legislação nacional ou, em conformidade com a legislação e/ou as práticas nacionais, numa convenção colectiva ou num acordo entre parceiros sociais. Com esta proposta a CE pretendia afastar o sentido da jurisprudência do TJUE de que todo o tempo de permanência, em actividade ou em inactividade, é tempo de trabalho.

Em relação ao *opt-out*, a CE propunha a alteração do regime, que passava pela introdução dos seguintes elementos:

- i. Admissível por convenção colectiva ou acordo celebrado entre parceiros sociais;
- ii. Por acordo entre o empregador e o trabalhador apenas quando não existisse convenção colectiva em vigor e não existisse na empresa ou no estabelecimento representação dos trabalhadores habilitada, nos termos da legislação e/ou das práticas nacionais, para celebrar uma convenção colectiva ou um acordo entre parceiros sociais;
- iii. Necessidade de acordo do trabalhador que não poderia ser superior a um ano, renovável, nem declarado aquando da assinatura do contrato de trabalho ou durante qualquer período de estágio;
- iv. Nenhum trabalhador poderia ser prejudicado pelo facto de aceitar ficar sujeito ao regime de *opt-out*;
- v. Nenhum trabalhador poderia trabalhar mais de 65 horas por semana, salvo disposição expressa em contrário em convenção colectiva ou acordo celebrado entre parceiros sociais;
- vi. O empregador estava obrigado a dispor de registos actualizados de todos os trabalhadores abrangidos pelo regime de *opt-out*, com o número de horas

---

<sup>281</sup> “O período inactivo do tempo de permanência não é considerado como tempo de trabalho, salvo disposição expressa em contrário na legislação nacional ou, nos termos da legislação e/ou das práticas nacionais, numa convenção colectiva ou num acordo entre parceiros sociais. O período durante o qual o trabalhador exerce efectivamente as suas actividades ou as suas funções durante o tempo de permanência será sempre considerado como tempo de trabalho”.

efectivamente trabalhadas, os quais teriam de estar à disposição das autoridades competentes.

A proposta da CE previa ainda a alteração de outras disposições da directiva, designadamente: períodos de referência (artigo 16.º) e derrogações (artigos 17.º e 18.º).

No decorrer das negociações, surgiram novas questões, acrescentadas quer pelo Parlamento, quer pelo Conselho, em especial sobre o pluriemprego, que não constava expressamente do texto da primeira proposta apresentada, que suscitou um debate intenso na fase inicial da primeira leitura no Conselho, tornando ainda mais difíceis as negociações.

Em 2000, a CE tinha admitido no relatório sobre a situação relativa à transposição da Directiva 93/104/C<sup>282</sup>, que esta não fornecia nenhuma indicação clara sobre se os limites nela estabelecidos seriam absolutos ou não, no sentido de no cálculo destes limites ser necessário adicionar as horas de trabalho efectuadas para duas ou mais entidades empregadoras, ou se cada relação de trabalho deveria considerada separadamente. Contudo, a CE considerou no referido relatório que a legislação dos Estados-Membros deveria prever medidas destinadas a garantir que os limites da duração média do trabalho semanal e do descanso diário e semanal fossem respeitados na medida do possível quando estivessem em causa trabalhadores com duas ou mais relações de trabalho abrangidas pelo âmbito de aplicação da directiva.

Entretanto, o Parlamento Europeu emitiu parecer em primeira leitura, em 11 de Maio de 2005<sup>283</sup>, e propôs alterações, designadamente ao tempo de permanência e ao *opt-out*, bem como a inclusão de um artigo para regular as situações de pluriemprego no sentido de clarificar que os trabalhadores com contratos de trabalho múltiplos se encontram abrangidos pela directiva, o que implicaria que, para efeitos do limite máximo da directiva, o tempo de trabalho exercido pelo trabalhador corresponderia à soma dos tempos referentes a cada um dos contratos. Deste modo, no caso de um trabalhador vinculado por mais do que um contrato de trabalho, a soma dos tempos de trabalho referentes a cada um dos contratos devia ser tida em conta para calcular o seu tempo de trabalho, ficando assim sujeito ao limite das 48 horas, que só poderia ser ultrapassado através do recurso ao *opt-out*.

No entanto, sem prejuízo de entendermos que é fundamental regular as situações de pluriemprego e limitar o recurso ao *opt-out*, por razões várias, em especial de segurança e saúde, o certo é que na directiva em causa, bem como a proposta de alteração apresentada pela CE, nada aponta, quer nos considerandos quer no articulado, para a aplicação do limite máximo do tempo de trabalho por trabalhador. Por outro lado, se tivermos em conta outras

---

<sup>282</sup> COM (2000) 787 final, de 1.12.2000. Disponível em <http://europa.eu/>.

<sup>283</sup> Disponível em <http://www.europarl.europa.eu>

directivas - Directivas 94/33/CE do Conselho, de 22 de Junho de 1994, relativa à protecção dos jovens no trabalho e 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março de 2002, relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem actividades móveis de transporte rodoviário - que determinam expressamente que determinadas regras se aplicam por trabalhador, o argumento de que a directiva em causa se aplica por trabalhador é difícil de entender. Em sentido contrário, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES considera a transposição da directiva para o ordenamento jurídico nacional não foi adequada, uma vez que defende que os limites previstos na directiva se aplicam por trabalhador e não por contrato<sup>284</sup>.

Também MARIA DE FÁTIMA RIBEIRO considera que a referida directiva se aplica por trabalhador e não por contrato com base em argumentos de saúde e segurança do trabalhador, dos outros trabalhadores e do público em geral<sup>285</sup>.

Na sequência do parecer do PE, cujas propostas relativas, designadamente ao tempo de permanência e ao *opt-out* individual, a CE não aceitou, foi apresentada uma proposta alterada<sup>286</sup>.

Quanto ao tempo de permanência, a CE não aceitou a proposta do PE para considerar como tempo de trabalho o período inactivo do tempo de permanência, preferindo introduzir uma variante e uma limitação. A variante respeitava à possibilidade de pré fixar, por acordo ou convenção, esse período inactivo que não seria considerado tempo de trabalho, com base numa média ou proporção do tempo de permanência. A limitação reportava-se à exclusão dos períodos inactivos do tempo de permanência do cálculo dos períodos de descanso diário e semanal, não contando assim como tempo de trabalho, nem como tempo de repouso.

Em relação ao *opt-out* individual, em resposta à proposta do PE de eliminação da possibilidade de derrogação da duração máxima do trabalho semanal, a CE propôs um período transitório de três anos, mas apenas admissível por convenção ou acordo entre os parceiros sociais ou legislação nacional e não por acordo entre o empregador e o trabalhador. A CE propôs também a redução de 65 para 55 horas por semana como limite máximo de trabalho nestas condições. No que respeita ao pluriemprego, a CE limitou-se a propor uma referência sobre o assunto na parte final do considerando 2 da proposta, com uma redacção ambígua:

---

<sup>284</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira – **Direito do Trabalho, Vol. I, Relações Individuais de Trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p. 667.

<sup>285</sup> RIBEIRO, Maria de Fátima – Breves Notas Críticas sobre a Evolução de Alguns Aspectos do Regime da Duração e Organização do Tempo de Trabalho. **Questões Laborais**. Coimbra: Coimbra Editora. (Ano XIII, n.º 28, 2006), p. 224.

<sup>286</sup> COM (2005) 246 final de 31.5.2005. Disponível <http://europa.eu/>.

“A Directiva 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, fixa as prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho aplicáveis aos períodos de descanso diário, pausas, descanso semanal, tempo máximo de trabalho semanal, férias anuais e a certos aspectos do trabalho nocturno, do trabalho por turnos e do ritmo de trabalho. **Estas prescrições mínimas aplicam-se a qualquer trabalhador, na acepção da alínea a) do artigo 3.º da Directiva 89/391/CEE.**”

As negociações foram decorrendo sem resultados, existia uma grande divergência entre os Estados-membros, sobretudo no que dizia respeito ao *opt-out*.

No segundo semestre de 2007, Portugal assumiu a Presidência do Conselho da UE e no seu programa constava a proposta de alteração à referida directiva. Com o objectivo de alcançar um acordo, a Presidência Portuguesa apresentou um conjunto de propostas, baseadas nos textos de compromisso que as Presidências anteriores tinham trabalhado.

A proposta de compromisso da Presidência portuguesa, baseada na proposta da Presidência finlandesa, assentou nos seguintes pontos:<sup>287</sup>

- i. Eliminação da referência ao fim do *opt-out*, prevendo-se eventual revisão da Directiva no prazo de cinco anos;
- ii. Eliminação da referência à natureza excepcional do *opt-out*, referindo-se o texto a “necessidades específicas dos Estados-Membros”;
- iii. Os restantes pontos seguiram, no essencial, a proposta da Presidência finlandesa: semana de trabalho de 48 horas prevendo-se possível “*cap*” semanal de 60 horas calculado ao longo de três meses; nas primeiras quatro semanas de trabalho nenhum trabalhador pode aceitar mais do que 48 horas semanais; o tempo inactivo do tempo de permanência não seria considerado tempo de trabalho a não ser que previsto pela legislação nacional, acordo colectivo de trabalho ou acordo entre os parceiros sociais.

A Presidência portuguesa seguiu uma estratégia negocial diferente das anteriores, que se traduziu na negociação em conjunto com a proposta de directiva relativa ao trabalho temporário<sup>288</sup>, por considerar que existia uma ligação entre elas, atendendo a que tratavam de

---

<sup>287</sup> **Portugal na União Europeia: vigésimo segundo ano: 2007**, Ministério dos Negócios Estrangeiros Gabinete do Secretário de Estado dos Assuntos Europeus, Lisboa, 2008 p. 249-250. Disponível em <https://infoeuropa.euroid.pt/>.

<sup>288</sup> Entretanto aprovada no ano seguinte: Directiva 2008/104/C do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de Novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário.

aspectos fulcrais da regulamentação do mercado de trabalho e, também, por entender que seria mais eficaz procurar uma solução simultânea e integrada, que permitiria aos Estados-Membros encontrar entre as duas directivas um equilíbrio aceitável do ponto de vista político<sup>289</sup>.

Depois de intensas negociações, que incluíram consultas bilaterais com diversos Estados-Membros e com a CE, principalmente sobre o *opt-out*, a Presidência portuguesa apresentou no Conselho Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores Bruxelas, de 5 e 6 de Dezembro de 2007, uma proposta que previa a possibilidade de inserir uma cláusula de auto-exclusão, mediante a tomada em consideração de determinados elementos com vista a garantir a protecção da saúde e da segurança dos trabalhadores, designadamente:

- i. A cláusula de auto-exclusão seria considerada como uma excepção, por ser a semana de trabalho de um máximo 48 horas a regra geral na UE; a implementação da cláusula de *opt-out* teria de ser estabelecida por acordo de empresa, por acordo entre os parceiros sociais ou pela legislação nacional;
- ii. As entidades patronais e os trabalhadores teriam de ponderar outras disposições em matéria de flexibilidade – tais como o período de referência mais longo, aquando da contagem do tempo de trabalho – antes de recorrerem a cláusula de *opt-out*;
- iii. Um Estado-Membro não poderia recorrer simultaneamente a um período de referência mais longo e a cláusula de *opt-out*;
- iv. Um trabalhador que recusasse trabalhar mais do que a média do tempo de trabalho não deveria ser prejudicado por isso;
- v. Um acordo assinado no início de um contrato de trabalho seria nulo e sem efeito;
- vi. Seria estabelecido um limite semanal de horas de trabalho para os trabalhadores que concordassem com a cláusula de *opt-out*;
- vii. As autoridades nacionais teriam de efectuar um acompanhamento da situação; teria de ser efectuada a nível europeu uma avaliação específica das disposições relativas a auto-exclusão e da implementação de períodos de referência mais longos; tendo em conta tal avaliação, a CE poderia, se fosse caso disso, apresentar uma proposta de revisão da directiva<sup>290</sup>.

No entanto, a Presidência portuguesa não conseguiu o tão desejado acordo político, não tendo sequer submetido a votação a sua proposta de compromisso. De acordo com o

---

<sup>289</sup> Vide Comunicado de imprensa relativo à 2837.ª sessão do Conselho Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores Bruxelas, de 5 e 6 de Dezembro de 2007. Disponível em <http://www.consilium.europa.eu> [Consult. em 30 Abr. 2012].

<sup>290</sup> Cfr. Comunicado de imprensa. Disponível em <http://europa.eu/>. [Consult. em 30 Abr. 2012].

comunicado de imprensa, a Presidência portuguesa considerou importante explorar todas as tentativas para se chegar a um acordo tão amplo quanto possível antes de ser tomada a decisão final, tendo o Conselho acordado que a melhor opção seria adiar a decisão.

A seguir à sessão do Conselho, vários artigos da imprensa estrangeira, falaram na *chantage britannique*, como foi o caso do *Le Monde*<sup>291</sup>.

As presidências que se seguiram tentaram alcançar um acordo, mas sem sucesso e em Abril de 2009, o Conselho e o PE concluíram que, apesar de duas leituras e de um processo de conciliação, não estavam em condições de chegar a um acordo sobre a proposta, tendo a mesma sido retirada.

Ao retomar novamente a alteração da directiva, a CE, no âmbito da referida Comunicação de 2010, retomou também as grandes questões que tinham estado em cima da mesa durante as negociações entre 2004 e 2009. Neste contexto, identificou as questões fundamentais decorrentes da aplicação da directiva - tempo de trabalho, tempo de permanência, flexibilidade no cálculo médio do tempo de trabalho semanal, flexibilidade no gozo dos períodos mínimos de descanso diário e semanal - tendo, também, apresentado um conjunto de perguntas para consulta dos parceiros sociais<sup>292</sup>.

---

<sup>291</sup> Pode ler-se, nesse artigo, que “Les Britanniques, en particulier, avaient fait savoir, avant la rencontre, par la voix du premier ministre Gordon Brown, qu’ils ne pourraient accepter des concessions qui risqueraient de rendre impossible la ratification par le Royaume-Uni du nouveau traité européen, qui remplace la défunte Constitution européenne. Depuis Londres, le quotidien britannique Financial Times affirme dans son édition de jeudi que M. Brown aurait fait planer un doute sur sa participation à la cérémonie de signature du traité par les chefs d’Etat et de gouvernement des Vingt-Sept, prévue le 13 décembre à Lisbonne, à la veille du Conseil européen de fin d’année qui se réunira à Bruxelles. La directive sur le temps de travail limite à 48 heures la durée maximale hebdomadaire du travail, mais autorise, à certaines conditions, les Etats qui le souhaitent à dépasser cette limite. La discussion entre les Vingt-Sept porte sur la manière de mieux encadrer les dérogations au plafond de 48 heures que les entreprises peuvent négocier au cas par cas avec leurs employés. Certains Etats, à commencer par la France, l’Espagne et l’Italie, veulent durcir les conditions offertes aux entreprises pour négocier ces dérogations, mais d’autres entendent leur préserver un maximum de souplesse. Disponível em [http://www.cgt-snet-provence.ouvaton.org/spip.php?page=imprimer\\_articulo&id\\_article=7029](http://www.cgt-snet-provence.ouvaton.org/spip.php?page=imprimer_articulo&id_article=7029).

<sup>292</sup> (b) Como desenvolver propostas equilibradas e inovadoras em matéria de organização do tempo de trabalho que permitam sair do impasse a que chegaram os debates do último processo de conciliação? Como se desenha, a longo prazo, a organização do tempo de trabalho numa envolvente moderna?

(d) Que efeitos têm na aplicação da directiva as mudanças nos modelos e práticas laborais? Alguma das disposições se tornou obsoleta ou mais difícil de aplicar?

(e) Que experiência há do funcionamento geral da Directiva «Tempo de Trabalho»? Que experiência há no que respeita às questões fundamentais identificadas no ponto 5 do presente documento?

(f) Que comentários suscita a análise do presente documento no que respeita à organização e à regulamentação do tempo de trabalho na UE? Existem outros aspectos que deveriam ser acrescentados?

(g) É oportuno a Comissão lançar uma iniciativa para alterar a directiva? Em caso afirmativo, são aceitáveis os objectivos de revisão estabelecidos no presente documento? Qual deveria ser o seu âmbito? Para além de medidas legislativas, que outras acções a nível da União Europeia deveriam ser consideradas? Assim sendo, que forma de acção deve ser privilegiada e sobre que questões?

(i) É oportuno encetar um diálogo no âmbito do artigo 155.º do Tratado sobre o Funcionamento da UE sobre as questões identificadas na presente consulta? Em caso afirmativo, sobre quais?

Em 21 de Outubro de 2010, a CE iniciou a segunda fase da consulta, através da apresentação de uma segunda Comunicação<sup>293</sup>, na qual apresentou os principais resultados da primeira e dados relevantes de estudos recentes sobre tendências e modelos de tempo de trabalho e o impacto económico e social da directiva e, ainda, as principais opções para uma proposta legislativa de alteração.

Os resultados da primeira fase da consulta os parceiros sociais apontavam para um amplo consenso entre os parceiros sociais em relação ao facto de se ter assistido, nos últimos 20 anos, a importantes mudanças no mundo laboral que têm um impacto muito significativo na organização do tempo de trabalho, embora com fortes divergências quanto às consequências destas mudanças. Os empregadores consideraram que essas mudanças exigem alterações legislativas com o objectivo de uma maior flexibilidade do tempo de trabalho, enquanto os sindicatos defenderam um reforço da protecção jurídica dos trabalhadores<sup>294</sup>.

Alguns parceiros sociais sectoriais chamaram a atenção para características distintivas dos respectivos sectores que deviam ser consideradas na regulamentação do tempo de trabalho. Os principais parceiros sociais interprofissionais concordaram com a necessidade de rever a Directiva; contudo, com posições diferentes entre empregadores e sindicatos em relação ao seu contexto, âmbito de aplicação e objectivos. Para os sindicatos as disposições relativas ao tempo de trabalho assentam nos direitos sociais fundamentais consagrados no Tratado e na Carta da UE, o que para eles implicaria que qualquer revisão deveria respeitar esses direitos e tê-los por base, de forma a melhorar a protecção que os trabalhadores actualmente têm.

Em relação aos principais padrões e tendências que caracterizam o tempo de trabalho, a CE refere que a média anual de horas trabalhadas varia ainda consideravelmente na Europa e que não existem sinais de tendências convergentes, não sendo provável que o panorama se altere num futuro próximo. De acordo com a Comunicação, o número médio de horas

---

<sup>293</sup> COM (2010) 801 final, de 21.12.2010.

<sup>294</sup> De acordo com a Comunicação da CE.: “Os empregadores do sector privado evidenciam factores como a concorrência acrescida, a globalização, a passagem da indústria para os serviços, a volatilidade dos mercados e a evolução tecnológica, com particular relevo para a intensificação do uso das tecnologias da informação e comunicação.

Os empregadores do sector público sublinham, em especial, as suas obrigações de prestarem serviço permanentes de qualidade aos cidadãos vulneráveis, a procura galopante de serviços de saúde e de cuidados decorrente de factores demográficos, a dificuldade em conter custos em alta perante condicionalismos orçamentais exacerbados pela crise actual, e a escassez crónica de profissionais de saúde qualificados.

Os sindicatos evidenciam a intensificação do trabalho, o desenvolvimento do trabalho precário e os efeitos nefastos de horários de trabalho excessivos para a saúde e a segurança, assim como para a qualidade e a produtividade do trabalho. Destacam os problemas resultantes de horários de trabalho prolongados quando se trata de conciliar vida profissional e familiar e de fomentar a participação na vida activa. No tocante ao sector da saúde, os sindicatos argumentam que o recurso a horários de trabalho prolongados só agrava os problemas de recrutamento e fidelização de pessoal.” COM (2010) 801 final, de 21.12.2010, p.3.

trabalhadas situa-se entre menos de 1 400 (Países Baixos) e mais de 2 100 (Grécia) e que “[...] o número de horas trabalhadas parece ser clara e inversamente proporcional aos níveis de produtividade horária nos Estados-Membros.”<sup>295</sup>.

Para a CE as principais alterações actualmente em curso estão mais relacionadas com a flexibilização da organização do tempo de trabalho do que com a sua duração, com a expansão, nas últimas duas décadas, de formas flexíveis de organização do tempo de trabalho, nomeadamente: horários desfasados, *flexitime*, capitalização do tempo de trabalho, teletrabalho e trabalho a tempo parcial.

No que respeita às opções para a revisão, a CE, atendendo a que as opiniões dos parceiros sociais da UE divergiam sobre os principais aspectos, não existindo consenso, ponderou duas grandes opções: uma revisão direccionada<sup>296</sup> ou um conjunto mais exaustivo de alterações sobre as questões suscitadas pelos parceiros sociais<sup>297</sup>.

Na primeira opção, a CE proporia novas soluções, centradas no tempo de permanência e nos períodos de descanso compensatório, e na abordagem das dificuldades colocadas na sequência dos acórdãos *SIMAP* e *Jaeger*, que muitos parceiros sociais referiram. A CE assumiu que, atendendo a que o trabalho em regime de permanência, tal como considerado pela jurisprudência do TJUE, se concentra com elevada incidência em certos sectores, a solução poderia passar por negociações sectoriais à escala europeia; apesar de ter admitido que se trata de uma questão a decidir de forma autónoma pelos parceiros sociais.

Na hipótese de uma revisão exaustiva, a Comissão considerou que se deveria ter em conta a mudança dos padrões e das tendências da organização do trabalho e aos problemas de saúde e segurança que resultam de períodos de trabalho excessivamente longos. As questões que alguns parceiros sociais pretendiam que fossem tratadas respeitavam:

- i. Maior flexibilidade para novos padrões de trabalho;
- ii. Equilíbrio entre vida profissional e familiar à luz das novas realidades demográficas;
- iii. Trabalhadores autónomos;
- iv. Contratos múltiplos;
- v. Âmbito de aplicação da directiva e os problemas sectoriais específicos;
- vi. *Opt-out*;
- vii. Férias anuais pagas;
- viii. Melhor legislação;

---

<sup>295</sup> Vide p. 6.

<sup>296</sup> Vide p. 11-12.

<sup>297</sup> Vide p. 12-17.

ix. Medidas de aplicação e cooperação.

Deste modo, a CE voltou a colocar novas questões aos parceiros sociais<sup>298</sup>, de forma a poder vir a tomar uma posição quanto a uma futura revisão, tendo colocado a hipótese de estes poderem, se assim o entendessem, fazer uso das possibilidades previstas no artigo 155.º do TFUE.

Em 14 de Novembro de 2011, os parceiros sociais da UE informaram a Comissão que tinham decidido em conjunto lançar negociações para a revisão da Directiva.

No entanto, em 14 de Dezembro de 2012, as três organizações de empregadores - *BUSINESSEUROPE*, *European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services (CEEP)* e *European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises (UEAPME)* - fizeram uma declaração em que lamentaram que o *European Trade Unions Confederation (ETUC)* tivesse abandonado as negociações, ficando assim excluída a possibilidade de acordo.

Na 3226.ª reunião do Conselho Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores que teve lugar em Bruxelas, em 28 de Fevereiro de 2013, a CE informou o Conselho que face aos resultados das negociações entre os parceiros sociais sobre a revisão da directiva, os quais como referido não chegaram a acordo, estava a analisar as possíveis vias a seguir<sup>299</sup>.

---

<sup>298</sup> As questões colocadas foram as seguintes: “1. Devem as alterações às regras da UE sobre tempo de trabalho limitar-se ao tempo de permanência e aos períodos de descanso compensatório ou devem abranger um conjunto mais vasto de questões, designadamente algumas ou todas as que são referidas no ponto 5.2?

2. Tendo em conta os requisitos do artigo 153.º do TFUE, consideram os parceiros sociais que:

a) as opções referidas no ponto 5.1 relativamente ao tempo de permanência e aos períodos de descanso compensatório,

b) algumas ou todas as opções referidas no ponto 5.2 relativamente a outras questões suscitadas pelos parceiros sociais, podem constituir um quadro global viável para dar resposta às preocupações manifestadas nas respostas à primeira fase da consulta?

3. Estão os parceiros sociais da UE, a nível interprofissional ou sectorial, dispostos a encetar negociações sobre a totalidade ou parte das questões levantadas na presente comunicação, tendo em vista a celebração de um acordo que tornaria possível alterar a directiva, fazendo uso das possibilidades previstas no artigo 155.º do TFUE?”

<sup>299</sup> Vide Comunicado de Imprensa relativo à referida sessão do Conselho. Disponível em <http://europa.eu/>. [Consult. em 18 Ago. 2013].

## **Conclusão**

Em face do exposto, cremos ser possível extrair algumas conclusões.

**1.** O tempo de trabalho é um dos temas mais debatidos e também mais controversos, resultado das implicações que tem do ponto de vista político e social.

**2.** Em épocas de crise económica o tempo de trabalho tem sido considerado um factor determinante nas reformas sociais e laborais.

Contudo, em períodos de grande crise económica, como a que atravessamos, encontrar o equilíbrio entre, por um lado, o objectivo de aumentar o crescimento económico, a competitividade e a produtividade das empresas de forma a permitir que estas possam responder aos obstáculos que enfrentam, e, por outro, o objectivo de criação de emprego e de assegurar uma adequada protecção dos direitos dos trabalhadores, nem sempre é fácil, o que suscita sempre grande controvérsia do ponto de vista político e social, sendo por isso que este tema é muitas vezes enquadrado e discutido como sendo uma questão de índole ideológica.

**3.** O tempo de trabalho é um dos aspectos fundamentais do Direito do Trabalho, dos mais relevantes, atendendo às implicações que tem para as empresas e para os trabalhadores.

Na perspectiva das empresas, a gestão do tempo de trabalho é considerada um elemento importante das estratégias competitivas das empresas, sendo a flexibilidade do tempo de trabalho utilizada, nomeadamente como instrumento para a redução dos custos laborais, aumento da competitividade e adaptação em períodos de diminuição da procura.

Para os trabalhadores, o tempo de trabalho é da maior relevância, cuja dimensão ou medida quantitativa da prestação tem uma estreita relação com a retribuição. Releva, também, para um aspecto muito importante da prestação de trabalho que é a sua segurança e saúde dos trabalhadores.

**4.** As alterações legislativas ao regime da duração e organização do tempo de trabalho foram todas precedidas de acordos de concertação social, excepto as introduzidas no âmbito do CT/2003, mas cujo ante-projecto foi debatido na CPCS. Analisados esses acordos encontramos em todos eles objectivos comuns: aumentar a competitividade e a produtividade das empresas, o crescimento económico e a empregabilidade.

Mas a duração e organização do tempo de trabalho ultrapassa a esfera jurídico-laboral, uma vez que não pode ser dissociada de direitos consagrados na CRP, designadamente a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, ao repouso e aos lazeres (n.º 1 do artigo 59.º da CRP).

5. A maior redução da duração do tempo de trabalho iniciou-se em 1991, influenciada em parte pelo contexto internacional da época, vários países europeus, designadamente a Alemanha, França e Itália, adoptavam políticas com o objectivo de reduzir a duração máxima do trabalho semanal e, também, pelas obrigações a que Portugal estava vinculado, decorrentes da adesão à CEE, em 1 de Janeiro de 1986.

A partir de meados dos anos 70, na sequência da crise económica associada ao aumento do preço do petróleo, a flexibilidade do Direito do Trabalho começou a ser o tema central que se mantém até hoje, com particular incidência na duração e organização do tempo de trabalho.

Em Portugal, aquela tendência teve início no começo dos anos noventa do século passado, com a redução faseada do tempo de trabalho das 48 horas semanais para as 40 horas - 44 horas semanais, em 1 de Janeiro de 1991, e 40 horas em 1995 - conjugada com a possibilidade de adaptabilidade dos horários de trabalho e, também, com alterações ao regime do trabalho suplementar, no sentido de facilitar o seu recurso, como forma de responder às necessidades objectivas que as empresas enfrentavam na época.

6. No entanto, a redução do tempo de trabalho para as 40 horas semanais acabou por constituir um processo muito difícil de concretizar, atendendo à conjugação com a adaptabilidade dos horários de trabalho no quadro da negociação colectiva e, por isso, em 1995 a situação era praticamente a que existia em 1991, devido à indisponibilidade das partes para negociar a adaptabilidade.

7. Assim, na sequência do Acordo de Concertação Social de Curto Prazo, celebrado em 24 de Janeiro de 1996, que estabeleceu uma solução de compromisso, a qual se traduziu na concretização do limite máximo semanal de 40 horas por via legislativa e na adaptação do horário de trabalho, foi aprovada a Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, que acabou por gerar inúmeras dúvidas interpretativas e discussão quanto à noção de período normal de trabalho, em especial, se a redução do tempo de trabalho deveria ser concretizada em termos de período

normal de trabalho ou se, pelo contrário, deveria ter por referência o período de trabalho efectivo, conceito introduzido pela referida Lei.

**8.** A problemática da redução do tempo de trabalho veio demonstrar a complexidade da matéria, em particular, sobre a definição de tempo de trabalho e consequente modo de qualificação do período normal de trabalho.

**9.** Entretanto, no contexto da UE, algumas directivas comunitárias com incidência no tempo de trabalho foram sendo transpostas para a ordem jurídica interna, das quais se destaca a transposição da Directiva 93/104/CE, do Conselho, de 23 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, a qual consagrava uma definição de tempo de trabalho, que ajudou a esclarecer as referidas dúvidas interpretativas surgidas na sequência da Lei n.º 21/96, de 23 de Julho.

Contudo, a manutenção de uma norma transitória na Lei Preambular do CT, desde 2003, pode colocar a dúvida se toda aquela problemática estará de facto resolvida, pois a manter-se aquela norma parece admitir-se que ainda existem diferenças sobre o modo como se mede o tempo de trabalho, face ao que resulta da solução consagrada no CT.

**10.** Em 2003, surge o primeiro Código do Trabalho, cuja opção assentou no facto de se ter considerado que o Direito do Trabalho tinha alcançado a estabilidade científica suficiente para se proceder a uma primeira codificação. No entanto, as alterações introduzidas pelo CT/2003 em matéria de tempo de trabalho tiveram, entre outros, o objectivo de esclarecer situações ambíguas, designadamente no âmbito da referida Directiva n.º 93/104/CE. Aspecto importante foi a introdução do regime especial de adaptabilidade, que permitiu que por acordo entre o empregador e os trabalhadores o período normal de trabalho pudesse ser definido em termos médios, de forma a aumentar o período normal de trabalho em até ao máximo de duas horas, com a duração semanal de 50 horas, acabando assim por substituir a adaptabilidade por decisão unilateral que constava na Lei n.º 21/96. Também na adaptabilidade por IRCT foi objecto de alteração, tendo-se aumentado de 50 para 60 horas o período máximo semanal e de duas para quatro horas o aumento do limite diário.

**11.** Com a revisão do CT/2003, em 2009, a que esteve subjacente uma lógica de flexibilização das regras do trabalho, aumentou-se o conjunto de instrumentos de forma a permitir ao empregador flexibilizar o tempo de trabalho de acordo com as suas necessidades,

com vista a estimular a produtividade e a competitividade e a não aumentar significativamente os custos do trabalho, nomeadamente os decorrentes do trabalho suplementar.

A introdução da adaptabilidade grupal, do banco de horas e do horário concentrado, que foram objecto de inúmeras críticas, apesar das vantagens que representaram para as empresas, podem ter conduzido a uma menor protecção dos trabalhadores e, eventualmente, a uma diminuição de ganhos adicionais expectáveis. Com efeito, a adaptabilidade grupal ao admitir que um trabalhador que se tenha recusado a prestar trabalho nessa modalidade seja obrigado a fazê-lo, desde que uma determinada percentagem de trabalhadores o tenham aceite, sem se prever qualquer regra que permita ao trabalhador opor-se à aplicação do regime, quando este lhe possa causar prejuízo, coloca naturalmente dúvidas face, designadamente ao direito da conciliação da actividade profissional com a vida familiar e, também, ao direito ao repouso, consagrados no artigo 59.º da CRP.

Entendemos, tal como afirma ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, que foi vontade do legislador privilegiar a flexibilidade temporal sobre a conciliação vida/trabalho.

Acresce em relação à adaptabilidade grupal por IRCT, a crítica assenta na circunstância de esta poder ser aplicada a trabalhadores que não estão por ele abrangidos, quer porque não estão filiados quer porque estão noutras associações sindicais. No entanto, como referimos, entendemos que a adaptabilidade grupal por IRCT produz efeitos idênticos aos das portarias de extensão que permite a extensão de parte de uma convenção colectiva a trabalhador não abrangido pelo respectivo âmbito.

Em relação ao banco de horas que para além de poder colocar as mesmas dúvidas que a adaptabilidade grupal, acresce o facto de a prestação de trabalho nesta modalidade poder implicar para o trabalhador uma diminuição de ganhos adicionais expectáveis, pois o banco de horas é na prática uma solução alternativa ao trabalho suplementar que pode ter menos custos para o empregador.

**12.** Após a aprovação e publicação da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou revisão do CT/2003, um grupo de deputados à Assembleia da República pediu a apreciação e declaração, com força obrigatória geral, da inconstitucionalidade de algumas normas, designadamente as respeitantes à organização do tempo de trabalho: adaptabilidade individual, adaptabilidade grupal, banco de horas e horário concentrado.

Apesar da decisão de não inconstitucionalidade das referidas normas, cinco Conselheiros apresentaram declaração de voto que incidiu precisamente sobre aquelas normas, tendo todos eles discordado da decisão da não inconstitucionalidade da

adaptabilidade grupal e três deles considerado também inconstitucional a adaptabilidade individual, o banco de horas e o horário concentrado, à luz, nomeadamente dos direitos consagrados no artigo 59.º da CRP, relativos à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e ao repouso.

Consideramos assim que as declarações de votos evidenciam que de facto aquelas novas modalidades de organização do tempo de trabalho suscitam dúvidas face aos direitos fundamentais consagrados na CRP.

**13.** Na sequência do Memorando de Entendimento a que Portugal ficou vinculado, foi aprovada a terceira alteração ao CT/2009 que aprofundou algumas modalidades de organização do tempo de trabalho já consagradas; alterou profundamente o regime do trabalho suplementar, através da eliminação do descanso compensatório e diminuição do pagamento do acréscimo da retribuição e eliminou quatro dos 13 feriados e a majoração de até três dias de férias em função da assiduidade.

Com a introdução do banco de horas individual e grupal, aumentou-se a dificuldade de o trabalhador poder conciliar a actividade profissional com a vida familiar e, também, a possibilidade de diminuição ganhos adicionais expectáveis, por se tratar de mais uma solução alternativa ao trabalho suplementar.

**14.** Deste modo, consideramos que estas últimas alterações conduzem inevitavelmente a um potencial aumento dos períodos de trabalho efectivo, designadamente decorrente da eliminação do descanso compensatório, do acréscimo das novas variantes do banco de horas, na eliminação dos quatro dias feriado e na redução das férias para os trabalhadores, o que confronta com o direito "à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade", consagrado no artigo 59.º da CRP, para além dos já referidos direitos à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e ao repouso.

Entendemos, ainda, que as novas modalidades de organização do tempo de trabalho podem ter um impacto negativo no objectivo de criação de emprego, uma vez que ao ampliar-se a modalidade do banco de horas e ao estabelecer-se um novo regime do trabalho suplementar, que se traduzem numa redução do custo do trabalho e num potencial aumento dos períodos de trabalho efectivo, embora possam trazer ganhos de produtividade e competitividade para as empresas, muito provavelmente podem desincentivar novas admissões o que terá repercussões negativas no combate ao desemprego, um dos mais graves

com que Portugal se confronta; em 1990 a taxa de desemprego era de 4,6%, em 2012 foi de 15,7%.

Consideramos também, tal como refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, que estas alterações foram aprovadas em afilitivo “estado de necessidade” do Estado português e que a revisão das leis laborais surge, invariavelmente, como primeiro recurso para a resolução de dificuldades económicas e sociais.

Numa perspectiva mais sociológica, aderimos ao entendimento de ANTÓNIO CASIMIRO FERREIRA que considera que estas alterações determinam uma ruptura com o padrão de relações laborais e de direito até então vigente, cujo “[...] caso português ilustra a retórica de imputar à rigidez do direito do trabalho o bloqueio de crescimento económico, com a conseqüente tentação de reduzir os padrões laborais.”.

**15.** Outro aspecto a ter em conta, com a introdução de novas modalidades de organização de tempo de trabalho, é a consequência a nível da contratação colectiva. Com efeito, a possibilidade de todas estas modalidades poderem ser aplicadas por acordo entre o trabalhador e o empregador, poderá desincentivar a negociação e conclusão de convenções, não obstante esta matéria beneficiar em sede de IRCT de condições e amplitude diferentes (v.g. adaptabilidade e banco de horas).

Julgamos que com estas alterações se eliminou um elemento essencial para a promoção da contratação colectiva a que o Estado está obrigado à luz do artigo 485.º do CT.

**16.** As alterações introduzidas em matéria de fiscalização das condições de trabalho e comunicações à ACT, que não constavam no Memorando de Entendimento - deferimento tácito do requerimento de redução ou exclusão do intervalo de descanso e eliminação da obrigatoriedade do envio do mapa de horário de trabalho e do acordo de isenção de horário -, podem implicar um enfraquecimento da eficácia das obrigações previstas na lei, as quais funcionam na prática como um elemento de dissuasão, sobretudo numa altura em que se criam novos instrumentos de flexibilidade da organização do tempo de trabalho.

**17.** Ainda sobre o impacto da terceira alteração a nível dos IRCT, consideramos que a solução adoptada pelo legislador no artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, no sentido de declarar nulas as disposições de IRCT celebrados antes da sua entrada em vigor, respeitantes ao descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado e de reduzir as majorações ao período anual de férias

estabelecidas em IRCT, põe em causa o direito de contratação colectiva enquanto direito fundamental consagrado nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º da CRP.

**18.** Em relação ao regime da duração e organização de trabalho aplicável ao sector público, este tem vindo nos últimos anos a sofrer profundas alterações no sentido da convergência com o regime do sector privado. A recente Lei n.º 68/2013, de 29 de Agosto, veio estabelecer o período normal de trabalho em oito horas por dia e 40 por semana.

No entanto, como vimos, no sector privado as oito horas diárias e 40 semanais correspondem ao limite do período normal de trabalho, o que é diferente daquilo que a referida Lei n.º 68/2013 consagra, pois impõe o limite estabelecido para os trabalhadores do sector privado como duração do período normal de trabalho para os trabalhadores do sector público. De acordo com o artigo 10.º da mesma Lei, o regime das oito horas diárias e 40 semanais tem natureza imperativa e prevalece sobre quaisquer leis especiais e IRCT, o que o viola o direito à contratação colectiva, consagrado no artigo 56.º da CRP. Por outro lado, a opção do legislador é estranha, pois afasta-se do regime consagrado no CT/2009 com o qual se pretende a convergência do regime do sector público.

Entendemos assim que aquilo que esteve subjacente à referida Lei não é aquilo que é afirmado na exposição de motivos da respectiva proposta, ou seja, “[...] alcançar uma maior convergência entre os sectores público e privado, passando os trabalhadores do primeiro a estar sujeitos ao período normal de trabalho que há muito vem sendo praticado no segundo.”, mas sim a necessidade de o Estado assegurar o funcionamento dos serviços públicos por falta de recursos humanos, na sequência das restrições existentes à contratação de novos trabalhadores e da muita provável redução do número de trabalhadores, que o Memorando de Entendimento prevê e que o XIX Governo Constitucional pretende levar a cabo.

Acresce ainda o facto de o aumento do período normal de trabalho em uma hora não estar associado a qualquer aumento da retribuição, a qual foi objecto de redução, em 2011, entre 5% e 10%, a partir de 1500 Euros, o que coloca a dúvidas face ao direito "à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade", consagrado na alínea a) do artigo 59.º da CRP.

**19.** A nível internacional é relevante o relatório da OIT “*Working time in the twenty-first century*”, de 2011, que concluiu que se trabalha mais horas por ano nos países em desenvolvimento e em transição do que nos países desenvolvidos, sendo que na maior parte dos países desenvolvidos e dos países da UE o limite máximo semanal, incluindo o trabalho

suplementar, era de aproximadamente 48 horas por semana, enquanto que em 31% dos países da Ásia e do Pacífico não existiam regras legais que estabelecessem qualquer limite ou tinham limites excepcionalmente elevados de 60 ou mais horas semanais (31%).

O relatório foi analisado e discutido na reunião de peritos, que teve lugar em Outubro de 2011, cujas conclusões traduziram-se, designadamente no reconhecimento da importância da regulamentação, organização e gestão do tempo de trabalho para os trabalhadores, para a saúde e bem-estar, para a conciliação entre vida profissional e privada, para a produtividade e competitividade das empresas e para uma resposta eficaz às crises económica e do mercado de trabalho.

Neste contexto, reconheceram que as normas da OIT relativas à duração do trabalho diário e semanal, ao descanso semanal, às férias anuais remuneradas, ao tempo parcial e ao trabalho nocturno permanecem relevantes no século XXI, devendo ser promovidas com vista a facilitar o trabalho digno.

**20.** É também relevante o estudo da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho sobre o tempo de trabalho, de 2012, que refere que os objectivos de emprego da UE têm sido prejudicados nos últimos três anos, devido à recessão, que provocou o aumento da taxa de desemprego e que, em alguns casos, os postos de trabalho têm sido mantidos - pelo menos no médio prazo - através da adopção ou alargamento da redução do tempo de trabalho e através de mecanismos de flexibilidade como o banco de horas.

**21.** A nível da UE, a problemática do tempo de trabalho voltará a estar no centro das discussões, pois é intenção da CE rever a actual directiva 2003/88/CE, embora ainda esteja a analisar as possíveis vias a seguir, depois de os parceiros sociais terem informado da impossibilidade de chegarem a acordo depois de terem negociado em conjunto a sua revisão.

Muito provavelmente, a proposta que venha a ser apresentada pela CE, cujas negociações serão certamente difíceis, incidirá sobre o tempo de permanência, períodos de descanso compensatório, equilíbrio entre vida profissional e familiar à luz das novas realidades demográficas, pluriemprego e *opt-out*.

Neste contexto, são da maior relevância as afirmações da CE no sentido de que “[...] o número de horas trabalhadas parece ser clara e inversamente proporcional aos níveis de produtividade horária nos Estados-Membros.”, dando como exemplo que o número médio de horas trabalhadas situa-se entre menos de 1 400 (Países Baixos) e mais de 2 100 (Grécia).

**22.** Apesar da redução significativa do tempo de trabalho durante o período analisado, a verdade é que com os mecanismos de adaptabilidade da organização do tempo de trabalho que foram sendo introduzidos ao longo de mais de duas décadas, que possibilitaram a prestação do trabalho em termos médios, os trabalhadores passaram a estar sujeitos a alguns períodos de trabalho diário e semanal superiores aos limites existentes antes da redução iniciada em 1991, que se situava nas 48 horas semanais.

Com efeito, actualmente, em regime de adaptabilidade por IRCT (incluindo a grupal) o período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e a atingir 60 horas semanais, desde que não se exceda 50 horas em média num período de dois meses, e na modalidade de banco de horas por IRCT (incluindo a grupal) de 60 horas de horas, com o limite de 200 horas por ano. Na adaptabilidade e banco de horas individual o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e a atingir 50 horas semanais.

Por outro lado, os trabalhadores passam a estar sujeitos a um período normal de trabalho menos previsível, por aplicação das regras das novas modalidades de organização do tempo de trabalho, como a adaptabilidade grupal e banco de horas grupal, que só excepcionalmente podem rejeitar.

## BIBLIOGRAFIA

ABRANTES, José João – A Redução do Período Normal de Trabalho, a Lei n.º 21/96 em questão. **Questões Laborais**. Coimbra: Coimbra Editora. ISSN: 0872-8267. (Ano IV, n.ºs 9-10, 1997).

AMADO, João Leal; ABRANTES Manuel da Costa; Redinha, Maria Regina, coord., Documentação. **Questões Laborais**. Coimbra: Coimbra Editora. ISSN: 0872-8267. (Ano IV, n.ºs 9-10, 1997).

AMADO, João Leal - Dinâmica das Relações de Trabalho nas Situações de Crise: em Torno da Flexibilização das Regras Juslaborais. **Revista do Ministério Público**, Lisboa: Sindicato dos Magistrados do Ministério Público. ISSN: 0870-6107. (Ano 30, n.º 120, Out.-Dez. de 2009).

BAPTISTA, Eduardo Correia – Natureza Jurídica dos Memorandos com o FMI e com a União Europeia. **Revista da Ordem dos Advogados**. Lisboa: Ordem dos Advogados. ISSN: 0870-8118. (Ano 71, n.º 2, Abril / Junho 2011).

CARVALHO, António Nunes – Tempo de Trabalho. **Revista de Direito e de Estudos Sociais**. Coimbra: Almedina. ISSN: 0870-3965. (Ano LIII, n.ºs 1-2, 2012).

CARVALHO, Catarina de Oliveira; GOMES, Júlio Vieira, coord., **Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?**. Coimbra: Coimbra Editora, 2011. ISBN: 978-972-32-1917-3.

CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital – **Constituição da República Portuguesa Anotada**. Vol. I, 4.<sup>a</sup> ed. rev. Coimbra: Coimbra Editora, 2007. ISBN: 978-972-32-1462-8.

CORDEIRO, António Menezes – **Manual de Direito do Trabalho**. reimp. Coimbra: Almedina, 1999. ISBN: 972-40-0478-3.

DAMAS, Joaquim A. Domingues – A Redução da Duração do Trabalho e Adaptação dos Horários na Lei n.º 21/96. **Questões Laborais**. Coimbra: Coimbra Editora. ISSN: 0872-8267. (Ano IV, n.ºs 9-10, 1997).

DIAS, Amadeu – **Redução do Tempo de Trabalho, Adaptabilidade do Horário e Polivalência Funcional**. Coimbra: Coimbra Editora, 1997. ISBN: 972-32-0769-9.

FERNANDES, António Monteiro – **Direito do Trabalho, I – Introdução, Relações Individuais de Trabalho**. 6.ª ed. Coimbra: Almedina, 1987.

FERNANDES, António Monteiro – Os Sentidos de uma Revisão «Flexibilizante» das Leis do Trabalho. **Questões Laborais**. Coimbra: Coimbra Editora. ISSN: 0872-8267. (Ano VI, n.º 13, 1999).

FERNANDES, António Monteiro – **Direito do Trabalho**. 15.ª ed. Coimbra: Almedina, 2010. ISBN: 976- 972-40-4206-0.

FERNANDES, António Monteiro – **Direito do Trabalho**. 16.ª ed. Coimbra: Almedina, 2012. ISBN: 978-972-40-4983-0.

FERNANDES, António Monteiro – As Primeiras Estações da Reforma Laboral: Tempo de Trabalho, Tempo de Não Trabalho, Compensação de Despedimento. **Revista de Direito e de Estudos Sociais**. Coimbra: Almedina. ISSN: 0870-3965. (Ano LIII, n.ºs 1-2, 2012).

FERNANDES, Francisco Liberal – Algumas Notas sobre a Lei n.º 73/98, de 10-11. **Questões Laborais**. Coimbra Editora. ISSN: 0872-8267. (Ano VI, n.º 13, 1999).

FERNANDES, Francisco Liberal – **O Tempo de Trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2012. ISBN: 978-972-32-2088-9.

FERREIRA, António Casimiro – **Sociedade da Austeridade e Direito do Trabalho de Exceção**. Porto: Vida Económica – Editorial, SA, 2012. ISBN: 978-972-788-502-2.

GOMES, Júlio Manuel Vieira – **Direito do Trabalho, Vol. I, Relações Individuais de Trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2007. ISBN: 978-972-32-1482-6.

GOMES, Júlio Manuel Vieira – **Novos Estudos de Direito do Trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2010. ISBN: 978-972-32-1788-9.

MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2002. ISBN: 972-40-1707-9.

MARTINEZ, Pedro Romano [et. al.] – **Código do Trabalho Anotado**. Coimbra: Almedina, 2003. ISBN: 972-40-2055-X.

MARTINEZ, Pedro Romano - Exigências de um Novo Direito do Trabalho. In Martins, Ives Gandra da Silva e Diogo Leite de Campos, coord., **O Direito Contemporâneo em Portugal e no Brasil**. Coimbra: Almedina, 2004. ISBN: 978-972-4020-62-4

MARTINEZ, Pedro Romano [et. al.] – **Código do Trabalho Anotado**, 8.<sup>a</sup> ed. Coimbra: Almedina, 2009. ISBN: 978-972-40-4030-1.

MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do Trabalho**. 5.<sup>a</sup> ed. Coimbra: Almedina, 2010. ISBN: 978-972-40-4396-8.

MARTINEZ, Pedro Romano [et. al.] – **Código do Trabalho Anotado**, 9.<sup>a</sup> ed. Coimbra: Almedina, 2012. ISBN: 978-972-40-5029-4.

MARTINEZ, Pedro Romano - O Código do Trabalho e a reforma de 2012. Apreciação geral. **Revista de Direito e de Estudos Sociais**. Coimbra: Almedina. ISSN: 0870-3965. (Ano LIII, n.ºs 1-2, 2012).

MARTINS, Pedro Furtado - O Pluriemprego no Direito do Trabalho. In MOREIRA, António, coord., **II Congresso Nacional de Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 1999. ISBN: 978-972-401-237-7

MENDES, Luís Marques; MENDES, Clara Marques; PEREIRA, João Paulo – **Alterações ao Código do Trabalho, Comentários às Leis n.ºs 23/2012, de 25 de junho e 47/2012, de 29 de agosto, Explicação prática das alterações.** Lisboa: Quid Juris?, 2012. ISBN: 978-972-724-625-0

MOREIRA, ANTÓNIO – Flexibilidade Temporal. In FERNANDES, António Monteiro, coord., **Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea.** Coimbra: Almedina, 2004. ISBN: 978-972-402-162-1

MOTTA, Teresa Teixeira – Férias, Feriados e Faltas. **Revista de Direito e de Estudos Sociais.** Coimbra: Almedina. ISSN: 0870-3965. (Ano LIII, n.ºs 1-2, 2012).

PEREIRA, ANTÓNIO GARCIA - As Mais Recentes Alterações ao Código do Trabalho e a Gravidade dos seus Objectivos e Implicações. **Questões Laborais.** Coimbra: Coimbra Editora. ISSN: 0872-8267. (Ano V, n.º 12, 1998).

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Direito do Trabalho, Parte I - Dogmática Geral.** 2.ª ed. Coimbra: Almedina, 2009. ISBN: 978-972-40-4010-3.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais.** 3.ª ed. Coimbra: Almedina, 2010. ISBN: 978-972-40-4227-5.

RIBEIRO, Maria de Fátima – Breves Notas Críticas sobre a Evolução de Alguns Aspectos do Regime da Duração e Organização do Tempo de Trabalho. **Questões Laborais.** Coimbra: Coimbra Editora. ISSN: 0872-8267. (Ano XIII, n.º 28, 2006).

VEIGA, António Jorge da Motta – **Lições de Direito do Trabalho.** 8.ª ed. rev. e actualizada, Lisboa: Universidade Lusíada, 2000. ISBN: 972-8397-18-6.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – **Manual de Direito do Trabalho.** Lisboa: Verbo, 2011. ISBN: 978-972-22-3027-8.

## **JURISPRUDÊNCIA**

### ***Jurisprudência nacional***

CADILHA Carlos Fernandes (Relat.) – Acórdão n.º 187/2013. **Tribunal Constitucional**. Lisboa. (5 de abril de 2013). [Em linha]. Disponível em <http://www.tribunalconstitucional.pt>. [Consult. em 9 Jul. 2013].

MARIANO, João Cura (Relat.) – Acórdão n.º 353/2012. **Tribunal Constitucional**. Lisboa. (5 de Julho de 2012). [Em linha]. Disponível em <http://www.tribunalconstitucional.pt>. [Consult. em 9 Jul. 2013].

PALMA, Fernanda (Relat.) - Acórdão n.º 368/97. **Tribunal Constitucional**. Lisboa (14 de Maio de 1997). [Em linha]. Disponível em <http://www.tribunalconstitucional.pt>. [Consult. em 15 Jun. 2012].

SOEIRO, José Borges (Relat.) – Acórdão n.º 338/2010. **Tribunal Constitucional**. Lisboa. (22 de Setembro de 2010). [Em linha]. Disponível em <http://www.tribunalconstitucional.pt>. [Consult. em 15 Jun. 2012].

TORRES, Mário (Relat.) – Acórdão n.º 306/2003. **Tribunal Constitucional**. Lisboa. (25 de Junho de 2003). [Em linha]. Disponível em <http://www.tribunalconstitucional.pt>. [Consult. em 15 Jun. 2012].

VENTURA, Fernando (Relat.) – Acórdão n.º 474/2013. **Tribunal Constitucional**. Lisboa. (29 de Agosto de 2013). [Em linha]. Disponível em <http://www.tribunalconstitucional.pt>. [Consult. em 31 Ago. 2013].

### *Jurisprudência da União Europeia*

ALMEIDA, J.C. Moitinho (Relat.) – Acórdão no Processo C-303/98. **Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias**. Luxemburgo. (3 de Outubro de 2000). [Em linha]. Disponível em <http://curia.europa.eu/>. [Consult. em 21 Jun. 2012].

SCHINTGEN, R. (Relat.) – Acórdão no Processo C-151/02. **Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias**. Luxemburgo. (9 de Outubro de 2003). [Em linha]. Disponível em <http://curia.europa.eu/>. [Consult. em 21 Jun. 2012].

SCHINTGEN, R. (Relat.) – Acórdão no Processo C-14/04. **Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias**. Luxemburgo. (1 de Dezembro de 2005). [Em linha]. Disponível em <http://curia.europa.eu/>. [Consult. em 21 Jun. 2012].

## OUTROS ELEMENTOS DE ESTUDO

Comissão do Livro Branco das Relações Laborais – **Livro Branco das Relações Laborais**. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2007. Disponível em <http://www.gep.msss.gov.pt/>. [Consult. em 15 Jun. 2012]. ISBN 978-972-99746-6-3.

Comissão Europeia – **Relatório da Comissão - Situação relativa à transposição da Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, referente a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho ("Directiva relativa ao tempo de trabalho")** [Em linha]. COM (2000) 787 final, de 01.12.2000. Disponível em <http://europa.eu/>. [Consult. em 13 Jan. 2013].

Comissão Europeia – **Proposta de Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho** [Em linha]. COM (2004) 607 final, de 22.9.2004. Disponível em <http://europa.eu/>. [Consult. em 18 Jun. 2012].

Comissão Europeia – **Proposta alterada de Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho** [Em linha]. COM (2005) 246 final de 31.5.2005. Disponível em <http://europa.eu/>. [Consult. em 18 Jun. 2012].

Comissão Europeia – **Livro Verde “Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI”** [Em linha]. COM (2006) 708 final, 22.11.2006. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>. [Consult. em 18 Jun. 2012].

Comissão Europeia – **Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Revisão da Directiva «Tempo de Trabalho»** [Em linha]. COM (2010) 106, 24.3.2010. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>. [Consult. em 18 Jun. 2012].

Comissão Europeia – **Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Revisão da Directiva**

«**Tempo de Trabalho**» [Em linha]. COM (2010) 801 final, 21.12.2010. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>. [Consult. em 18 Jun. 2012].

Comissão Europeia – **Comunicação da Comissão EUROPA 2020 Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo**» [Em linha]. COM (2010) 2020 final, de 3.3.2010. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/> [Consult. em 18 Jun. 2012].

Comissão Europeia – **Livro Verde “Reestruturação e antecipação da mudança: que lições tirar da experiência recente?”** [Em linha]. COM (2012) 7 final, 17.1.2012. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>. [Consult. em 18 Jun. 2012].

Conselho da Europa - **Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights**, [Em linha]. Disponível em <http://www.coe.int>. [Consult. em 27 Jan. 2013].

Conselho da União Europeia - **Recomendação 75/457/CEE** do Conselho, de 22 de Julho de 1975, relativa ao princípio da semana de quarenta horas e ao princípio das quatro semanas anuais de férias pagas. [Em linha]. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>. [Consult. em 1 Jan. 2013].

DORNELAS, António, coord. – **Livro Verde sobre as Relações Laborais** [Em linha]. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2006. Disponível em <http://www.gep.msss.gov.pt/>. [Consult. em 14 Jun. 2012]. ISBN 972-99746-2-4.

DORNELAS, António, coord. - **Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal**. [Em linha]. Lisboa: Centro de Informação e Documentação (CID / GEP), 2011. Disponível em <http://www.gep.msss.gov.pt/>. [Consult. em 21 Jun. 2012]. ISBN 978-972-704-369-9.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions - **Working time in the EU** [Em linha]. 2012. Disponível em <http://www.eurofound.europa.eu/>. [Consult. em 19 Jun. 2012]. ISBN 978-92-897-1050-3.

Ministério dos Negócios Estrangeiros. Secretaria de Estado dos Assuntos Europeus – **Portugal na União Europeia: vigésimo segundo ano: 2007** [Em linha]. Lisboa: Gabinete do

Secretário de Estado dos Assuntos Europeus, 2008. Disponível em <https://infoeuropa.euroid.pt/>. [Consult. em 1 Jun. 2012].

Organização Internacional do Trabalho - **Conclusions of the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements, Working time in the twenty-first century** [Em linha]. 2011. Disponível em <http://www.ilo.org>. [Consult. em 1 Jun. 2012].

Organização Internacional do Trabalho - **Working time in the twenty-first century: Discussion report for the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements** [Em linha]. Genebra, 2011. Disponível em <http://www.ilo.org>. [Consult. em 19 Jun. 2012]. ISBN 978-92-2-125411-9.

Provedoria de Justiça – **A Provedoria de Justiça na salvaguarda dos Direitos do Homem** [Em linha]. Lisboa, 1998. Disponível em <http://www.provedor-jus.pt/>. [Consult. em 19 Jun. 2012]. ISBN 972-98043-0-3.

The New Economics Foundation - **21 hours: Why a shorter working week can help us all to flourish in the 21st century** [Em linha]. Disponível em <http://www.neweconomics.org/>. [Consult. em 13 Mai. 2012]. ISBN 978-1-904882-70-1.

## ACORDOS ALCANÇADOS EM CONCERTAÇÃO SOCIAL

Conselho Permanente de Concertação Social, **Acordo Económico e Social** [Em linha]. Lisboa, 1991. Disponível em <http://www.ces.pt/>. [Consult. em 10 Jun. 2012].

Conselho Económico e Social, **Acordo de Concertação Social de Curto Prazo** [Em linha]. Lisboa, 1996. Disponível em <http://www.ces.pt/>. [Consult. em 10 Jun. 2012].

Conselho Económico e Social, **Acordo de Concertação Estratégica 1996/1999** [Em linha]. Lisboa, 1996. Disponível em <http://www.ces.pt/>. [Consult. em 10 Set. 2012].

Conselho Económico e Social, **Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal** [Em linha]. Lisboa, 2008. Disponível em <http://www.ces.pt/>. [Consult. em 10 Jun. 2012].

Conselho Económico e Social, **Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego** [Em linha]. Lisboa, 2011. Disponível em <http://www.ces.pt/>. [Consult. em 10 Jun. 2012].

Conselho Económico e Social, **Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego** [Em linha]. Lisboa, 2012. Disponível em <http://www.ces.pt/>. [Consult. em 10 Jun. 2012].

## FONTES DOCUMENTAIS

### *Legislação nacional*

DECRETO-LEI n.º 409/71. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 228 (27-09-1971), p. 1393-1402. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 5 Jun. 2012].

DECRETO-LEI n.º 74/73. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 51 (01-03-1973), p. 322-338. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 01 Mar. 2013].

DECRETO-LEI n.º 874/76. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 300 (28-12-1976), p. 2856-2860. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 5 Jun. 2012].

DECRETO-LEI n.º 398/83. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 252 (2-11-1983), p. 3738 a 3743. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 5 Dez. 2012].

DECRETO-LEI n.º 421/83. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 277 (2-12-1983), p. 3949-3952. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 5 Jun. 2012].

DECRETO-LEI n.º 64-B/89. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 48 (27-02-1989), p. 862 (4) – 862 (14). Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 5 Set. 2012].

LEI n.º 2/91. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 14 (17-01-1991), p. 243. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 5 Jun. 2012].

DECRETO-LEI n.º 398/91. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 238 (16-10-1991), p. 5373-5276. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 5 Jun. 2012].

DECRETO-LEI n.º 210/92. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 228 (02-10-1992), p. 4655 – 4656. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 27 Set. 2012].

DECRETO-LEI n.º 235/92. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 246 (24-10-1992), p. 4946-4951. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 14 Mar. 2013].

DECRETO-LEI n.º 280/93. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 189 (13-08-1993), p. 4324-4327. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 09 Mar. 2013].

LEI n.º 21/96. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 169 (23-07-1996), p. 2046-2047. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 5 Jun. 2012].

LEI n.º 15/97. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 125 (31-05-1997), p. 2626-2632. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 10 Mar. 2013].

LEI n.º 28/98. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 145 (26-06-1998), p. 2834-2840. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 5 Jun. 2012].

LEI n.º 73/98. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 260 (10-11-1998), p. 5988-5990. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 5 Jun. 2012].

LEI n.º 103/99. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 172 (26-07-1999), p. 4660-4663. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 5 Jun. 2012].

LEI n.º 114/99. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 179 (03-08-1999), p. 5003-5005. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 26 Fev. 2013].

LEI n.º 137/99. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 201 (28-08-1999), p.5949-5950. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 19 Ago. 2012].

DECRETO-LEI n.º 145/2003. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 150 (02-07-2003), p. 3826-3828. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 6 Jun. 2012].

LEI n.º 99/2003. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 197 (27-08-2003), p. 5558-5656. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 6 Jun. 2012].

DECRETO-LEI n.º 139/2004. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 132 (05-06-2004), p. 3590-3596. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 6 Jun. 2012].

LEI n.º 35/2004. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 177 (29-07-2004), p. 4810-4885. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 6 Jun. 2012].

LEI n.º 9/2006. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 56 (20-03-2006), p. 2028-2031. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 7 Jun. 2012].

DECRETO-LEI n.º 237/2007. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 116 (19-06-2007), p. 3896-3898. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 7 Jun. 2012].

LEI n.º 4/2008. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 27 (07-02-2008), p. 940-942. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 8 Jun. 2012].

LEI n.º 12-A/2008. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 41 (27-02-2008), p. 1326-(2)-1326-(27). Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 12 Jun. 2012].

LEI n.º 59/2008. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 176 (11-09-2008), p. 6524-6630. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 12 Jun. 2012].

LEI n.º 7/2009. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 30 (12-02-2009), p. 926-1029. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 8 Jun. 2012].

LEI n.º 105/2009. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 178 (14-09-2009), p. 6247-6254. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 8 Jun. 2012].

LEI n.º 24/2010. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 168 (30-08-2010), p. 3768-3770. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 8 Jun. 2012].

LEI n.º 28/2011. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 115 (16-06-2011), p. 3182-3189. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 19 Set. 2012].

LEI n.º 53/2011. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 198 (14-10-2011), p.4636-4638. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 10 Dez. 2012].

LEI n.º 3/2012. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 7 (10-01-2012), p. 52. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 30 Abr. 2013].

LEI n.º 23/2012. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 121 (25-06-2012), p. 3158-3169. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 25 Jun. 2012].

LEI n.º 47/2012. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 167 (29-08-2012), p. 4826-4827. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 17 Dez. 2012].

Lei n.º 66/2012. **Diário da República I Série** [Em linha]. N.º 252 (31-12-2012), p. 7297-7307. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 20 Jan. 2013].

Lei n.º 3/2013. **Diário da República, I Série** [Em linha]. N.º 9 (14-01-2013), p. 170-176. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 25 Fev. 2013].

Lei n.º 11/2013. **Diário da República, I Série** [Em linha]. N.º 19 (28-01-2013), p. 540-541. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 3 Mar. 2013].

Lei n.º 68/2013. **Diário da República, I Série** [Em linha]. N.º 166 (29-08-2013), p. 5206-5209. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 29 Ago. 2013].

Lei n.º 69/2013. **Diário da República, I Série** [Em linha]. N.º 167 (30-08-2013), p. 5251-5254. Disponível em <http://dre.pt>. [Consult. em 30 Ago. 2013].

## *Legislação da União Europeia*

**Tratado de Amesterdão** que altera o Tratado da União Europeia, os Tratados que instituem as Comunidades Europeias e alguns actos relativos a esses Tratados, 2 de Outubro de 1997 [Em linha]. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>. [Consult. em 2 Jun. 2012].

**Tratado de Nice** que altera o Tratado da União Europeia, os Tratados que instituem as Comunidades Europeias e alguns actos relativos a esses Tratados, de 26 de Fevereiro de 2001 [Em linha]. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>. [Consult. em 2 Jun. 2012].

**Tratado de Lisboa** que altera o Tratado da União Europeia e o Tratado que institui a Comunidade Europeia, assinado em Lisboa, em 13 de Dezembro de 2007 [Em linha]. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>. [Consult. em 2 Jun. 2012].

**Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores**, de 9 de Dezembro de 1989 [Em linha]. Disponível em <http://ec.europa.eu/>. [Consult. em 2 Jun. 2012].

**Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**, de 7 de Dezembro de 2000 [Em linha]. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>. [Consult. em 3 Jun. 2012].

**Regulamento (CE) n.º 561/2006** do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Março de 2006, relativo à harmonização de determinadas disposições em matéria social no domínio dos transportes rodoviários, que altera os Regulamentos (CEE) n.º 3821/85 e (CE) n.º 2135/98 do Conselho e revoga o Regulamento (CEE) n.º 3820/85 do Conselho. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>. [Consult. em 2 Fev. 2013].

**Directiva n.º 93/104/CE**, do Conselho, de 23 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho [Em linha]. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>. [Consult. em 3 Jun. 2012].

**Directiva 94/33/CE**, do Conselho, de 22 de Junho de 1994, relativa à protecção dos jovens no trabalho [Em linha]. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>. [Consult. em 3 Jun. 2012].

**Directiva n.º 97/81/CE**, do Conselho, de 15 de Dezembro, respeitante ao acordo quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES [Em linha]. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>. [Consult. em 3 Jun. 2012].

**Directiva n.º 1999/63/CE**, do Conselho, de 21 de Junho, respeitante ao Acordo Europeu Relativo à Organização do Tempo de Trabalho dos Marítimos, celebrado pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia/ECSA e pela Federação dos Sindicatos dos Transportes da União Europeia/FST [Em linha]. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>. [Consult. em 3 Jun. 2012].

**Directiva 1999/95/CE**, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de Dezembro de 1999, relativa à aplicação das disposições relativas ao período de trabalho dos marítimos a bordo dos navios que utilizam os portos da Comunidade [Em linha]. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>. [Consult. em 3 Jun. 2012].

**Directiva 2002/15/CE**, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março de 2002, relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem actividades móveis de transporte rodoviário [Em linha]. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>. [Consult. em 3 Jun. 2012].

**Directiva n.º 2003/88/CE**, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho [Em linha]. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>. [Consult. em 10 Jun. 2012].

**Directiva 2005/47/CE** do Conselho, de 18 de Julho de 2005, relativa ao acordo celebrado entre a Comunidade dos Caminhos-de-Ferro Europeus (CER) e a Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF) sobre certos aspectos das condições de trabalho dos trabalhadores móveis que prestam serviços de interoperabilidade transfronteiriça no sector ferroviário [Em linha]. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>. [Consult. em 19 Jun. 2013].

**Directiva 2006/22/CE** do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Março de 2006, relativa a exigências mínimas no que respeita à execução dos Regulamentos (CEE) n.º 3820/85 e (CEE) n.º 3821/85 do Conselho, quanto às disposições sociais no domínio das

actividades de transporte rodoviário e que revoga a Directiva 88/599/CEE do Conselho [Em linha]. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>. [Consult. em 19 Jun. 2013].

**Directiva 2009/13/CE** do Conselho de 16 de Fevereiro de 2009 que aplica o Acordo celebrado pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e pela Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF) relativo à Convenção sobre Trabalho Marítimo, 2006, e que altera a Directiva 1999/63/CE [Em linha]. Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/>. [Consult. em 19 Jun. 2013].

Anexo I

Duração média semanal do trabalho efectivo dos trabalhadores por conta de outrem: total e por sector de actividade económica em Portugal, 1990 a 2012

ANOS	TOTAL	Sectorios de actividade económica				
		Agricultura e Pesca	Indústria	Comércio	Bancos e seguros	Administração Pública, Educação e Saúde
1990	38,5	41,0	40,3	40,8	35,2	33,9
1991	37,6	40,8	39,0	40,2	34,6	32,9
1992	⊥36,3	⊥40,5	⊥37,6	⊥39,1	⊥34,6	⊥31,9
1993	36,5	41,2	37,6	39,8	34,9	32,2
1994	36,9	42,1	38,1	40,5	35,2	32,5
1995	36,6	41,1	37,2	39,8	35,7	32,6
1996	36,8	39,9	38,2	39,8	35,6	32,6
1997	36,4	37,9	37,5	39,3	36,2	32,4
1998	⊥36,6	⊥39,9	⊥36,8	⊥39,1	⊥35,5	⊥33,1
1999	36,5	38,7	36,7	39,2	35,8	33,3
2000	36,2	37,4	36,6	38,5	34,7	32,9
2001	36,0	37,0	36,4	38,1	34,7	32,7
2002	35,7	37,0	36,0	37,8	35,1	32,4
2003	35,3	37,4	35,9	37,3	34,8	32,1
2004	35,4	37,2	36,1	37,7	36,1	32,2
2005	35,7	36,8	36,6	37,8	35,0	32,7
2006	35,7	36,8	36,8	37,5	34,9	32,5
2007	35,2	35,4	35,9	37,2	35,2	32,2
2008	35,1	36,1	36,2	36,7	34,9	32,1
2009	⊥35,1	⊥34,5	⊥35,9	⊥36,9	⊥35,7	⊥32,5
2010	35,5	36,0	36,3	37,0	35,6	33,0
2011	⊥35,0	⊥36,4	⊥36,5	⊥36,0	⊥37,0	⊥32,2
2012	34,7	34,7	36,1	36,2	37,3	32,6

Fontes: INE, PORDATA

Última actualização: 2013-02-18

⊥ Quebra de série

## Anexo II

### Convenções da OIT ratificadas por Portugal

	ASSUNTO	Ratificação	Publicação no D. R.	Registo no B. I. T.
<b>Convenção n.º 1</b>	Duração do trabalho (indústria), 1919	Dec.15.361 de 3.4.28	D.G. I Série n.º 207 de 14.4.28	3.7.28
<b>Convenção n.º 4</b>	Trabalho nocturno de mulheres, 1919 Nota: revista parcialmente pela Convenção 89 Denunciada em 8.12.93	Dec.20.988 de 25.11.31	D.G. I Série n.º 57 de 8.3.32	10.5.32
<b>Convenção n.º 6</b>	Trabalho nocturno de menores (indústria), 1919	Dec.20.992 de 25.11.31	D.G. I Série n.º 58 de 9.3.32	10.5.32
<b>Convenção n.º 7</b>	Idade mínima de admissão (trabalho marítimo), 1920 Nota: revista pela Conv.138 Denunciada automaticamente na sequência da ratificação da Conv.138	D.L.43.020 de 15.6.60	D.G. I Série n.º 138 de 15.6.60	24.10.60
<b>Convenção n.º 8</b>	Subsídio de desemprego em caso de perda por naufrágio, 1920	Dec.133/80 de 28.11	D. R. I Série n.º 276 de 28.11.80	19.5.81
<b>Convenção n.º 11</b>	Direito de associação e de coligação dos trabalhadores agrícolas,1921	Lei 41/77 de 18.6	D. R. I Série n.º 139 de 18.6.77	27.9.77
<b>Convenção n.º 12</b>	Reparação de acidentes de trabalho (agricultura),1921	D.L.42.874 de 15.3.60	D.G. I Série n.º 61 de 15.3.60	16.5.60
<b>Convenção n.º 14</b>	Descanso semanal (indústria), 1921	Dec.15.362 de 3.4.28	D. G. I Série n.º 85 de 14.4.28	3.7.28
<b>Convenção n.º 17</b>	Reparação dos acidentes de trabalho, 1925	Dec.16.586 de 9.3.29	D.G. I Série n.º 57 de 12.3.29	27.3.29
<b>Convenção n.º 18</b>	Doenças profissionais, 1925	Dec.16.587 de 9.3.29	D.G. I Série n.º 57 de 12.3.29	27.3.29
<b>Convenção n.º 19</b>	Igualdade de tratamento entre trabalhadores estrangeiros e nacionais em matéria de reparação de acidentes de trabalho, 1925	Dec.16.588 de 9.3.29	D.G. I Série n.º 57 de 12.3.29	27.3.29
<b>Convenção n.º 22</b>	Contrato de trabalho dos marítimos, 1926	Dec.112/82 de 11.10	D. R. I Série n.º 235 de 11.10.82	26.5.83
<b>Convenção n.º 23</b>	Repatriamento dos marítimos, 1926	Dec.113/82 de 13.10	D. R. I Série n.º 237 de 13.10.82	26.5.83
<b>Convenção n.º 26</b>	Métodos de fixação dos salários mínimos, 1928	DL. 42.521 de 23.9.59	D.G. I Série n.º 219 de 23.9.59	10.11.59
<b>Convenção n.º 27</b>	Indicação do peso nos grandes volumes transportados em barco, 1929	Dec.20.771 de 31.12.31	D.G. I Série n.º 13 de 16.1.32	1.3.32
<b>Convenção n.º 29</b>	Trabalho forçado, 1930	Dec.40.646 de 16.6.56	D.G. I Série n.º 123 de 16.6.56	26.6.56
<b>Convenção n.º 45</b>	Emprego de mulheres em trabalhos subterrâneos, 1935	D. L. 27.891 de 26.7.37	D.G. I Série n.º 172 de 26.7.37	18.10.37
<b>Convenção n.º 63</b>	Estatísticas de salários e de horas de trabalho,1938 Nota: deixou de estar aberta à ratificação após entrada em vigor da Conv.160 que a revê. Denunciada automaticamente na sequência da ratificação da Convenção 160	Dec.90/81 de 15.7	D. R. I Série n.º 160 de 15.7.81	24.2.83
<b>Convenção n.º 68</b>	Alimentação e serviço de mesa a bordo (tripulação dos navios), 1946	D. L. 38.340 de 16.7.51	D.G. I Série n.º 147 de 16.7.51	13.6.52
<b>Convenção n.º 69</b>	Diploma de aptidão profissional dos cozinheiros de bordo, 1946	D. L. 38.344 de 21.7.51	D.G. I Série n.º 152 de 21.7.51	13.6.52

<b>Convenção n.º 72</b>	Férias remuneradas dos marítimos, 1946 Nota: não recebeu o n.º necessário de ratificações p/ a sua entrada em vigor. Deixou de estar aberta à ratificação após a entrada em vigor Convenção 91 que a revê.	D. L. 38.349 de 30.7.51	D.G. I Série n.º 159 de 30.7.51	não se procedeu ao registo junto do BIT (1)
<b>Convenção n.º 73</b>	Exame médico dos marítimos, 1946	D. L. 38.362 de 4.8.51	D.G. I Série n.º 164 de 4.8.51	13.6.52
<b>Convenção n.º 74</b>	Certificado de aptidão de marinheiro qualificado, 1946	D. L. 38.365 de 6.8.51	D.G. I Série n.º 165 de 6.8.51	13.6.52
<b>Convenção n.º 75</b>	Alojamento da tripulação a bordo, 1946 Nota: não chegou a entrar em vigor por não ter recebido o n.º de ratificações necessárias. Deixou de estar aberta à ratificação após entrada em vigor da Convenção 92, que a revê	D. L. 38.377 de 7.8.51	D.G. I Série n.º 166 de 7.8.51	não se procedeu ao registo junto do BIT (2)
<b>Convenção n.º 77</b>	Exame médico de aptidão de crianças e adolescentes (indústria), 1946	Dec.115/82 de 15.10	D. R. I Série n.º 239 de 15.10.82	26.5.83
<b>Convenção n.º 78</b>	Exame médico de aptidão de crianças e adolescentes (trabalhos não industriais), 1946	Dec.111/82 de 7.10	D. R. I Série n.º 232 de 7.10.82	26.5.83
<b>Convenção n.º 81</b>	Inspeção do trabalho, 1947	D. L. 44.148 de 6.1.62	D.G. I Série n.º 5 de 6.1.62	12.2.62
<b>Convenção n.º 87</b>	Liberdade sindical e protecção do direito sindical, 1948	Lei 45/77 de 7.7	D. R. I Série n.º 155 de 7.7.77	14.10.77
<b>Convenção n.º 88</b>	Organização do serviço de emprego, 1948	D. L. 174/72 de 24.5	D.G. I Série n.º 122 de 24.5.72	23.6.72
<b>Convenção n.º 89</b>	Trabalho nocturno de mulheres (revisão), 1948 Nota: revê parcialmente a Convenção n.º 4. Denunciada em 27.2.92	D. L. 44.862 de 23.1.63	D.G.I Série n.º 19 de 23.1.63	2.6.64
<b>Convenção n.º 91</b>	Férias remuneradas dos marítimos (revisão), 1949 Nota: revê a Conv.72. Deixou de estar aberta à ratificação após a entrada em vigor da Convenção 146 que a revê. Denunciada automaticamente na sequência da ratificação da Convenção 146	D. L. 38.793 de 21.6.52	D.G. I Série n.º 137 de 21.6.52	29.7.52
<b>Convenção n.º 92</b>	Alojamento da tripulação a bordo (revisão), 1949 Nota: revê a Convenção n.º 75	D. L. 38.800 de 25.6.52	D.G. I Série n.º 140 de 25.6.52	29.7.52
<b>Convenção n.º 95</b>	Protecção do salário, 1949	Dec.88/81 de 14.7	D. R. I Série n.º 159 de 14.7.81	24.2.83
<b>Convenção n.º 96</b>	Agências de colocação não gratuitas (revisão), 1949 (3) Nota: Deixou de estar aberta à ratificação após a entrada em vigor da Convenção 181 que a revê. Denunciada automaticamente na sequência da ratificação da Convenção 181.	D.G.68/84 de 17.10	D. R. I Série n.º 241 de 17.10.84	7.6.85
<b>Convenção n.º 97</b>	Trabalhadores migrantes (revisão),1949	Lei 50/78 de 25.7	D. R. I Série n.º 169 de 25.7.78	12.12.78
<b>Convenção n.º 98</b>	Direito de organização e de negociação colectiva, 1949	D. L. 45.758 de 12.6.64	D.G. I Série n.º 138 de 12.6.64	1.7.64
<b>Convenção n.º 100</b>	Igualdade de remuneração, 1951	D. L. 47.302 de 4.11.66	D.G. I Série n.º 256 de 4.11.66	20.2.67
<b>Convenção n.º 102</b>	Segurança Social (norma mínima), 1952 (4)	D. P. R. 25/92 de 3.11	D. R. I Série n.º 254 de 3.11.92	17.3.94
<b>Convenção n.º 103</b>	Protecção da maternidade (revisão), 1952 Nota: revista pela Convenção nº 183 Denunciada automaticamente na sequência da ratificação da Convenção nº 183	D. L. 63/84 de 10.10	D. R. I Série n.º 235 de 10.10.84	2.5.85
<b>Convenção n.º 104</b>	Abolição das sanções penais (trabalhadores indígenas), 1955	D. L. 42.691 de 30.11.59	D.G. I Série n.º 276 de 30.11.59	12.4.60
<b>Convenção n.º 105</b>	Abolição do trabalho forçado, 1957	D. L. 42.381 de 13.7.59	D.G. I Série n.º 158 de 13.7.59	23.11.59
<b>Convenção n.º 106</b>	Descanso semanal (comércio e escritórios),1957	D.L.43.005 de 3.6.60	D.G. I Série n.º 130 de 3.6.60	24.10.60

<b>Convenção n.º 107</b>	Populações aborígenes e tribais, 1957 Nota: deixou de estar aberta à ratificação após a entrada em vigor da Convenção 169, que a revê Denunciada em 07.09.09	D. L. 43.281 de 29.10.60	D.G. I Série n.º 252 de 29.10.60	22.11.60
<b>Convenção n.º 108</b>	Documentos de identificação dos marítimos, 1958	D. L. 47.712 de 19.5.67	D.G. I Série n.º 118 de 19.5.67	3.8.67
<b>Convenção n.º 109</b>	Salários, duração do trabalho a bordo e lotações (revisão), 1958 Nota: Não recebeu o número necessário de ratificações para a sua entrada em vigor. Deixa de estar aberta à ratificação após a entrada em vigor da Convenção 180, que a revê	Dec.90/80 de 23.9	D. R. I Série n.º 220 de 23.9.80	9.1.81
<b>Convenção n.º 111</b>	Discriminação (emprego e profissão), 1958	D. L. 42.520 de 23.9.59	D. G. I Série n.º 219 de 23.9.59	19.11.59
<b>Convenção n.º 115</b>	Protecção contra as radiações, 1960	Dec.26/93 de 18.8	D. R. I Série n.º 193 de 18.8.93	17.3.94
<b>Convenção n.º 117</b>	Política social (objectivos e normas de base), 1962	Dec.57/80 de 1.8	D. R. I Série n.º 176 de 1.8.80	9.1.81
<b>Convenção n.º 120</b>	Higiene (comércio e escritórios), 1964	Dec.81/81 de 29.6	D. R. I Série n.º 146 de 29.6.81	24.2.83
<b>Convenção n.º 122</b>	Política de emprego, 1964	Dec.54/80 de 31.7	D. R. I Série n.º 175 de 31.7.80	9.1.81
<b>Convenção n.º 124</b>	Exame médico dos adolescentes (trabalhos Subterrâneos), 1965	D.G.61/84 de 4.10	D. R. I Série n.º 231 de 4.10.84	2.5.85
<b>Convenção n.º 127</b>	Peso máximo, 1967	D.G.17/84 de 4.4	D. R. I Série n.º 80 de 4.4.84	2.10.85
<b>Convenção n.º 129</b>	Inspecção do trabalho (agricultura), 1969	Dec.91/81 de 17.7	D. R. I Série n.º 162 de 17.7.81	24.2.83
<b>Convenção n.º 131</b>	Fixação dos salários mínimos, 1970	Dec.77/81 de 19.6	D. R. I Série n.º 138 de 19.6.81	24.2.83
<b>Convenção n.º 132</b>	Férias anuais remuneradas (revisão), 1970 (5)	Dec.52/80 de 29.7	D. R. I Série n.º 173 de 29.7.80	17.3.81
<b>Convenção n.º 135</b>	Representantes dos trabalhadores, 1971	Dec.263/76 de 8.4	D. R. I Série n.º 84 de 8.4.76	31.5.76
<b>Convenção n.º 137</b>	Repercussões sociais dos novos métodos das Operações portuárias, 1973	Dec.56/80 de 1.8	D. R. I Série n.º 176 de 1.8.80	9.1.81
<b>Convenção n.º 138</b>	Idade mínima de admissão ao emprego, 1973 (6) Nota: Revê a Convenção n.º 7	D. P. R. 11/98 de 19.3	D. R. I Série A n.º 66 de 19.3.98	20.5.98
<b>Convenção n.º 139</b>	Prevenção e controlo dos riscos profissionais causados por substâncias e agentes cancerígenos, 1974	D. P. R. 61/98 de 18.12	D. R. I Série A n.º 291 de 18.12.98	3.05.99
<b>Convenção n.º 142</b>	Valorização dos recursos humanos, 1975	Dec.62/80 de 2.8	D. R. I Série n.º 177 de 2.8.80	9.1.81
<b>Convenção n.º 143</b>	Trabalhadores migrantes (disposições complementares), 1975	Lei 52/78 de 25.7	D. R. I Série n.º 169 de 25.7.78	12.12.78
<b>Convenção n.º 144</b>	Consultas tripartidas destinadas a promover a aplicação das normas internacionais do trabalho, 1976	Dec.63/80 de 2.8	D. R. I Série n.º 177 de 2.8.80	9.1.81
<b>Convenção n.º 145</b>	Continuidade do emprego (marítimos), 1976	Dec.109/82 de 6.10	D. R. I Série n.º 231 de 6.10.82	26.5.83
<b>Convenção n.º 146</b>	Férias anuais remuneradas (marítimos), 1976 (7)	Dec.108/82 de 6.10	D. R. I Série n.º 231 de 6.10.82	25.6.84
<b>Convenção n.º 147</b>	Marinha mercante (normas mínimas), 1976	D.G.65/83 de 25.7	D. R. I Série n.º 169 de 25.7.83	2.5.85
<b>Convenção n.º 148</b>	Ambiente de trabalho (poluição do ar, ruído e vibrações), 1977	Dec.106/80 de 15.10	D. R. I Série n.º 239 de 15.10.80	9.1.81
<b>Convenção n.º 149</b>	Pessoal de enfermagem, 1977	Dec.80/81 de 23.6	D. R. I Série n.º 141 de 23.6.81	28.5.85
<b>Convenção n.º 150</b>	Administração do trabalho (papel, funções e organização), 1978	Dec.53/80 de 30.7	D. R. I Série n.º 174 de 30.7.80	9.1.81

<b>Convenção n.º 151</b>	Relações de trabalho na função pública, 1978	Lei 17/80 de 15.7	D. R. I Série n.º 161 de 15.7.80	9.1.81
<b>Convenção n.º 155</b>	Segurança e saúde dos trabalhadores, 1981	D.G.1/85 de 16.1	D. R. I Série n.º 13 de 16.1.85	28.5.85
<b>Protocolo de 2002</b>	relativo à Convenção sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, 1981	D.P.R. 104/2010 de 25.10	D. R. I Série nº207 de 25.10.2010	12.11.2010
<b>Convenção n.º 156</b>	Trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981	D.G.66/84 de 11.10	D. R. I Série n.º 236 de 11.10.84	2.5.85
<b>Convenção n.º 158</b>	Cessação da relação de trabalho, 1982	D. P. R. 68/94 de 27.8	D. R. I Série n.º 198 de 27.8.94	27.11.95
<b>Convenção n.º 159</b>	Readaptação profissional e emprego de deficientes, 1983	D. P. R. 56/98 de 2.12	D. R. I Série A n.º 278 de 2.12.98	3.05.99
<b>Convenção n.º 160</b>	Estatísticas do Trabalho, 1985 Nota: revê a Convenção n.º. 63 (8)	Dec.22/93 de 26.6	D. R. I Série n.º 148 de 26.6.93	8.12.93
<b>Convenção n.º 162</b>	Segurança na utilização do amianto, 1986	D. P. R. 57/98 de 2.12	D. R. I Série A n.º 278 de 2.12.98	3.05.99
<b>Convenção n.º 171</b>	Trabalho nocturno, 1990	D. P. R. 69/94 de 9.9	D. R. I Série A n.º 209 de 9.9.94	27.11.995
<b>Convenção n.º 173</b>	Protecção dos créditos dos trabalhadores por insolvência do empregador, 1992 (9)	Dec. P. R. n.º.136/2012, de 08.08	D.R., I Série nº 153, de 08.08.2012	08.11.2012
<b>Convenção n.º 175</b>	Trabalho a tempo parcial, 1994	D. P. R. 50/2006 de 28.4	D. R. I Série - A n.º 83 de 28.04.2006	02.06.2006
<b>Convenção n.º 176</b>	A segurança e saúde nas minas, 1995	D. P. R. 55/01 de 23.10	D. R. I série - A n.º 246 de 23.10.2001	25.03.2002
<b>Convenção n.º 181</b>	Agências de emprego privadas, 1997 Nota: revê a Convenção n.º 96.	D. P. R. 13/01 de 31.01	D. R. I Série - A n.º 37 de 13.02.2001	25.03.2002
<b>Convenção n.º 182</b>	Interdição das piores formas de trabalho das crianças, 1999	D. P. R. 28/2000 de 26.05	D. R. I Série A n.º 127 de 1.6.2000	15.06.2000
<b>Convenção n.º 183</b>	Protecção da maternidade, 2000 Nota: revê a Convenção nº 103	Dec. P. R. n.º 137/2012, de 08.08	D. R. nº 153, I Série, nº 153, de 08.08.2012	08.11.2012
<b>Convenção n.º 184</b>	Segurança e saúde na agricultura, 2001	Dec. P. R. n.º.135/2012, de 08.08	D. R. I Série, nº 153, de 08.08.2012	08.11.2012

**Notas**

- (1) por se ter entretanto optado pela ratificação da Convenção n.º 91
- (2) por se ter entretanto optado pela ratificação da Convenção n.º 92
- (3) com aceitação da Parte III
- (4) com aceitação das Partes II a X
- (5) duração da licença - 21 dias
- (6) 16 anos para o regime jurídico do contrato individual de trabalho e 18 anos nas relações de emprego público
- (7) duração da licença - 30 dias
- (8) foram aceites todos os artigos da Parte I
- (9) com aceitação das Partes I e II

Fonte: DGERT, MSESS, 2013.

### Anexo III

#### Taxa de desemprego: total e por sexo (%) – Portugal, 1990 a 2012<sup>300</sup>

Anos	Sexo		
	Total	Masculino	Feminino
1990	4,6	3,2	6,5
1991	4,1	2,7	5,8
1992	⊥ 4,1	⊥ 3,4	⊥ 4,9
1993	5,5	4,6	6,5
1994	6,8	5,9	7,8
1995	7,1	6,3	8,1
1996	7,2	6,4	8,2
1997	6,7	6,0	7,5
1998	⊥ 4,9	⊥ 3,9	⊥ 6,2
1999	4,4	3,9	5,0
2000	3,9	3,1	4,9
2001	4,0	3,2	5,0
2002	5,0	4,1	6,0
2003	6,3	5,5	7,2
2004	6,7	5,8	7,6
2005	7,6	6,7	8,7
2006	7,7	6,5	9,0
2007	8,0	6,6	9,6
2008	7,6	6,5	8,8
2009	9,5	8,9	10,2
2010	10,8	9,8	11,9
2011	⊥ 12,7	⊥ 12,4	⊥ 13,1
2012	15,7	15,7	15,6

Fontes/Entidades: INE, PORDATA

Última actualização: 2013-02-13

#### <sup>300</sup> Notas de ano

Ano	Notas	Quebra de série
1992	Alteração da idade mínima de empregado e de desempregado: até 1991 a idade mínima considerada era de 12 anos; de 1992 a 1997 era de 14 anos e a partir de 1998 passou a ser de 15 anos. Alteração de designação de desempregado: até 1991 (inclusive), são considerados os "desempregados em sentido restrito", conceito idêntico ao conceito de "desempregado" que passa a vigorar a partir de 1992.	✓
1998	Alteração da idade mínima de empregado e de desempregado: até 1991 a idade mínima considerada era de 12 anos; de 1992 a 1997 era de 14 anos e a partir de 1998 passou a ser de 15 anos.	✓
2011	Alterações metodológicas significativas no que respeita ao modo de recolha da informação associado à introdução do modo telefónico, da conseqüente alteração do questionário e da adopção de novas tecnologias no processo de desenvolvimento e supervisão do trabalho de campo.	✓

#### Anexo IV

##### Convenções colectivas publicadas entre 2007 e Agosto de 2013

Ano	Convenções colectivas
2007	251
2008	296
2009	250
2010	230
2011	170
2012	85
2013 (até Agosto)	75

Fonte: DGERT e BTE n.ºs 23 a 33 de 2013<sup>301</sup>

<sup>301</sup> Disponíveis em <http://bte.gee.min-economia.pt/> [Consult. em 9 de Set. de 2013].

Anexo V

**Remuneração do trabalho suplementar e descanso compensatório**  
**previstos em convenções colectivas publicadas após a entrada em vigor da Lei n.º 23 /2012**  
(até Agosto de 2013)

IRCT	BTE	Acréscimo de pagamento em dia útil		Acréscimo de pagamento em dia de descanso ou feriado	Descanso compensatório
		1.ª hora	Seguintes		
<b>Acordo de empresa entre a HPEM – Higiene Pública, E. E. M., e o STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional – Revisão global</b>	n.º 35, 22/9/2012	75% (Cláusula 42.ª)	75% (Cláusula 42.ª)	100% (Cláusula 42.ª)	<p><b>i) dia útil e em dia de descanso semanal complementar:</b> descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho, devendo ser gozado nos 30 dias seguintes.</p> <p><b>ii) dia feriado obrigatório:</b> descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100% da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha empresa.</p> <p><b>iv)</b> quando não se trate de trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo de 200% sobre o valor da remuneração horária. (Cláusula 32.ª)</p>
<b>Acordo de empresa entre a LUSOPONTE – Concessionária para a Travessia do Tejo, S. A., e o SETACCOP- Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços</b>	n.º 40, 29/10/2012	50% (Cláusula 61.ª)	75% (Cláusula 61.ª)	100% (Cláusula 61.ª)	<p>A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.</p> <p>Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar assim prestado, o qual se</p>

					<p>vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.</p> <p>Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no dia correspondente à fruição desse descanso.</p> <p>(Cláusula 36.<sup>a</sup>)</p>
<p><b>Contrato coletivo entre a ADCP – Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o SETAA – Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas</b></p>	<p>n.º 43, 22/11/2012</p>	<p>50%  (Cláusula 13.<sup>a</sup>)</p>	<p>100%  (Cláusula 13.<sup>a</sup>)</p>	<p>100%  (Cláusula 13.<sup>a</sup>)</p>	<p>Se o trabalho for prestado em dias feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos 3 dias subsequentes, sem perda de retribuição.</p> <p>(Cláusula 13.<sup>a</sup>)</p>
<p><b>Acordo de empresa entre a PORT'AMBIENTE - Tratamento de Resíduos Industriais, SA, e o SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - Alteração salarial e outras e texto consolidado</b></p>	<p>n.º 44, 29/11/2012</p>	<p>50%  (Cláusula 44.<sup>a</sup>)</p>	<p><u>2.ª hora.</u> 75%; <u>3.ª hora e seguintes</u> 100% <u>Horas nocturnas</u> 125%  (Cláusula 44.<sup>a</sup>)</p>	<p><u>dias de descanso complementar</u> 150%  <u>dias de descanso obrigatórios</u> 175%  <u>feriados obrigatórios,</u> a remuneração especial que será igual à retribuição normal, acrescida de 100% e nos  <u>feriados especiais</u> 1 de (Janeiro, 1 de Maio e 25 de Dezembro) 125%.  (Cláusula 45.<sup>a</sup>)</p>	

<b>Acordo de empresa entre a DHL Aviation NV – SA (Sucursal) e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e outro</b>	n.º 46, 15/12/2012	50% (Cláusula 58. <sup>a</sup> )	75% (Cláusula 58. <sup>a</sup> )	descanso semanal, obrigatório ou complementar,  100%  (Cláusula 58. <sup>a</sup> )	
<b>Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e o STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas e outro</b>	n.º 6, 15/2/2013	50% (Cláusula 105. <sup>a</sup> )	75% (Cláusula 105. <sup>a</sup> )	100%  (Cláusula 105. <sup>a</sup> )	A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.  (Cláusula 76. <sup>a</sup> )
<b>Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Reguengos de Monsaraz e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais</b>	n.º 8, 28/2/2013			100%	A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou em dia de descanso compensatório confere direito a um dia completo de descanso/folga compensatório, o qual terá lugar num dos três dias úteis seguintes ou noutra altura, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. A prestação de trabalho suplementar em dia feriado confere direito, em alternativa, a um acréscimo de 100 % sobre a remuneração do trabalho normal ou a descanso compensatório de igual duração, cabendo a escolha à direcção da associação. A opção pelo pagamento do acréscimo de 100 % sobre a remuneração do trabalho normal confere ainda ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.  (Cláusula 42. <sup>a</sup> )

<b>Acordo de empresa entre a DAI – Sociedade de Desenvolvimento Agro - Industrial, S.A. e o SITEMAQ - Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra - Alteração salarial e outras / texto consolidado</b>	n.º 15, 22/4/2013	50 % as horas diurnas  75 % horas noturnas.  (Cláusula 47.ª)	50 % as horas diurnas;  75 % horas noturnas  (Cláusula 47.ª)	75%  (Cláusula 47.ª)	<p>A prestação de trabalho suplementar em dia feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % (50 % a partir de 1 de Janeiro de 2014) das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário.</p> <p>Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório retribuído, a gozar num dos três dias úteis seguintes ou, não o sendo possível por inultrapassáveis razões de produção, os dias e as horas de descanso compensatório serão creditados em conta corrente do trabalhador e gozados preferencialmente nos períodos de redução da produção, mediante aviso prévio do trabalhador com a antecedência mínima de 48 horas, desde que não existam imperativos de serviço em contrário.</p> <p>(Cláusula 23.ª)</p>
<b>Acordo Coletivo entre a Douro Azul – Sociedade Marítimo – Turística, S.A. e outra, e a FESMAR – Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar – Alteração Salarial e outras/texto consolidado.</b>	n.º 15, 22/4/2013	50 %  75 % a partir de 2014  (Cláusula 47.ª)	50 %  75 % a partir de 2014  (Cláusula 47.ª)	75 %  100 % a partir de 2014  (Cláusula 47.ª)	
<b>Acordo de empresa entre a CELTEJO – Empresa de Celulose do Tejo, S.A. e o SITEMAQ – Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outros – Alteração salarial e outras/texto consolidado.</b>	n.º 16, 29/4/2013	A partir de 1/1/2014, 50 % horas diurnas  80 % horas noturnas		calculado de acordo com a seguinte fórmula: $R(\text{tdf}) = R_h \times T(\text{tdf}) \times 1$ sendo: R(tdf) - retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado; Rh - retribuição horária T(tdf) - tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou	<p>A prestação de trabalho suplementar em feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.</p> <p>(Cláusula 41.ª)</p>

		(Cláusula 68. <sup>a</sup> )		feriado.  A partir de 1 de agosto de 2014 a fórmula de cálculo prevista no número anterior passa a ser a seguinte: $R(\text{tdf}) = R_h \times T(\text{tdf}) \times 1,5$ (Cláusula 68. <sup>a</sup> )	
<b>Acordo de empresa entre a CAIMA – Indústria de Celulose, S.A. e a FIEQUIMETAL – Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outros – Revisão global</b>	n.º 18, 15/5/2013	75% horas diurnas;  125% horas noturnas,  (Cláusula 34. <sup>a</sup> )	75% horas diurnas;  125% horas noturnas.,  (Cláusula 34. <sup>a</sup> )	Os dias de descanso semanal ou feriados são remunerados, respectivamente, com o acréscimo de 125% e de 200% sobre a retribuição normal.  (Cláusula 35. <sup>a</sup> )	
<b>Acordo de empresa entre a LUSOSIDER – Aços Planos, S.A. e a FETESE – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro – Alteração salarial e outras/Texto consolidado.</b>	n.º 19, 22/05/2013	137,5 % Dia útil diurno  162,5 % Dia útil noturno  (Cláusula 67. <sup>a</sup> )	137,5 % Dia útil diurno  162,5 % Dia útil noturno  (Cláusula 67. <sup>a</sup> )	150 % Diurno  (Cláusula 67. <sup>a</sup> )	Se, por motivos atendíveis, não for possível o gozo dos descansos compensatórios devidos a trabalho suplementar, serão os mesmos, por acordo com o trabalhador, substituídos por prestação de trabalho remunerado com a aplicação da taxa de 100 %.  (Cláusula 67. <sup>a</sup> )

<p><b>Acordo de Empresa entre a Caima - Indústria de Celulose, S.A. e FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Revisão global</b></p>	<p>n.º 22, 15/6/2013</p>	<p>75 % horas diurnas</p> <p>125% horas noturnas</p> <p>(Cláusula 34.ª)</p>	<p>75 % horas diurnas</p> <p>125% horas noturnas</p> <p>(Cláusula 34.ª)</p>	<p>Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados, respetivamente, com o acréscimo de 125 % e de 200 %</p> <p>(Cláusula 35.ª)</p>	
<p><b>Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado</b></p>	<p>n.º 23, 22/6/2013</p>	<p>42,5 %</p> <p>(Cláusula 84.ª)</p>	<p>42,5 %</p> <p>(Cláusula 84.ª)</p>	<p>Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado o trabalhador tem direito o direito a um acréscimo de 70 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.</p> <p>(Cláusula 84.ª)</p>	
<p><b>Acordo de empresa entre a CTE - Central Termoeletrica do Estuário, Lda. e o SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra - Alteração salarial e outras.</b></p>	<p>n.º 25, 8/7/2013</p>	<p>25 %</p> <p>(Cláusula 39.ª)</p>	<p>50 %</p> <p>(Cláusula 39.ª)</p>	<p>- dia de descanso semanal obrigatório ou feriado é retribuído com um acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal, passando a ser remunerado com um acréscimo da retribuição normal de 100 % caso o disposto nos números 4 e 5 do artigo 7.º da Lei 23/2012, de 25 de junho,</p>	

			<p>entre em vigor nos termos previsto nesta data.</p> <p>- dia descanso semanal complementar é remunerado com um acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal, passando a ser remunerado com um acréscimo da retribuição normal de 50 % caso o disposto nos números 4 e 5 do artigo 7.º da Lei 23/2012, de 25 de junho, entre em vigor nos termos previsto nesta data.</p> <p>- em dia feriado, de acordo com a respectiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 75 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção à empresa.</p> <p>(Cláusula 32.ª e 39.º</p>	
--	--	--	---	--

<p><b>Acordo coletivo entre a BRISA – Auto-Estradas de Portugal, S.A., e outras e o SETACCOP – Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços e outros – Revisão global</b></p>	<p>n.º 27, de 22/7/2013</p>	<p>50% (Cláusula 65.ª)</p>	<p>75% (Cláusula 65.ª)</p>	<p>100% (Cláusula 65.ª)</p>	<p>A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.</p> <p>Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.</p> <p>(Cláusula 27.ª)</p>
---	-----------------------------	--------------------------------	--------------------------------	---------------------------------	--

Fonte: BTE

## Anexo VI

### Dias feriados em 2013 nos Estados-membros da UE<sup>302</sup>

<b>Bélgica:</b> 1.1, 1.4, 1.5, 9.5, 10.5, 20.5, 21.7, 15.8, 16.8, 1.11, 2.11, 11.11, 15.11, 25.12, 26.12, 27.12, 28.12, 29.12, 30.12, 31.12
<b>Bulgária:</b> 1.1, 3.3, 1.5, 2.5, 3.5, 6.5, 24.5, 6.9, 22.9, 1.11, 24.12, 25.12, 26.12, 31.12
<b>República Checa:</b> 1.1, 1.4, 1.5, 8.5, 5.7, 6.7, 28.9, 28.10, 17.11, 24.12, 25.12, 26.12
<b>Dinamarca:</b> 1.1, 5.4, 6.4, 8.4, 9.4, 4.5, 17.5, 27.5, 28.5, 25.12, 26.12
<b>Alemanha:</b> 1.1, 6.4, 9.4, 1.5, 17.5, 28.5, 3.10, 25.12, 26.12
<b>Estónia:</b> 1.1, 24.2, 6.4, 8.4, 1.5, 27.5, 23.6, 24.6, 20.8, 24.12, 25.12, 26.12.
<b>Irlanda:</b> 2.1, 6.4, 9.4, 17.5, 18.5, 28.5, 2.11, 24.12, 25.12, 26.12
<b>Grécia:</b> 1.1, 6.1, 27.2, 25.3, 13.4, 16.4, 1.5, 4.6, 15.8, 28.10, 25.12, 26.12
<b>Espanha:</b> 6.1, 6.4, 1.5, 15.8, 12.10, 1.11, 6.12, 8.12, 25.12:
<b>França:</b> 1.1, 9.4, 1.5, 8.5, 17.5, 28.5, 14.7, 15.8, 1.11, 11.11, 25.12
<b>Itália:</b> 1.1, 6.4, 9.4, 1.5, 17.5, 28.5, 15.8, 1.11, 25.12, 26.12
<b>Chipre:</b> 1.1, 6.1, 27.2, 25.3, 1.4, 13.4, 16.4, 1.5, 4.6, 15.8, 1.10, 28.10, 24.12, 25.12, 26.12
<b>Letónia:</b> 1.1, 6.4, 8.4, 9.4. 1.5, 4.5, 13.5, 27.5, 23.6, 24.6, 18.11, 24.12, 25.12, 26.12, 31.12
<b>Lituânia:</b> 1.1, 16.2, 11.3, 8.4, 9.4, 1.5, 6.5, 3.6, 24.6, 6.7, 15.8, 1.11, 24.12, 25.12; 26.12
<b>Luxemburgo:</b> 1, 9.4, 1.5, 17.5, 28.5, 23.6, 15.8, 1.11, 25.12, 26.12
<b>Hungria:</b> 1.1, 15.3, 16.3, 8.4, 9.4, 30.4, 1.5, 27.5, 28.5, 20.8, 22.10, 23.10, 1.11, 2.11, 24.12, 25.12, 26.12
<b>Malta:</b> 1.1, 10.2, 19.3, 31.3, 6.4, 1.5, 7.6, 29.6, 15.8, 8.9, 21.9, 8.12, 13.12, 25.12
<b>Países Baixos:</b> 1.1, 8.4, 9.4, 30.4, 17.5, 27.5, 28.5, 25.12, 26.12
<b>Áustria:</b> 1.1, 6.1, 9.4, 1.5, 17.5, 28.5, 7.6, 15.8, 26.10, 1.11, 8.12, 25.12, 26.12
<b>Polónia:</b> 1.1, 6.1, 8.4, 9.4, 1.5, 3.5, 27.5, 7.6, 15.8, 1.11, 11.11, 25.12, 26.12
<b>Portugal:</b> 1.1, 6.4, 8.4, 25.4, 1.5, 7.6, 10.6, 15.8, 5.10, 1.11, 1.12, 8.12, 25.12
<b>Roménia:</b> 1.1, 2.1, 15.4, 16.4, 1.5, 3.6, 4.6, 15.8, 1.12, 25.12, 26.12
<b>Eslovénia:</b> 2.1, 5.4, 6.4, 9.4, 1.5, 17.5, 18.5, 28.5, 25.6, 1.11, 2.11, 26.12
<b>Eslováquia:</b> 1.1, 6.1, 6.4, 9.4, 1.5, 8.5, 5.7, 29.8, 1.9, 15.9, 17.11, 24.12, 25.12, 26.12
<b>Finlândia:</b> 1.1, 6.1, 6.4, 8.4, 9.4, 1.5, 17.5, 23.6, 3.11, 6.12, 25.12, 26.12
<b>Suécia:</b> 1.1, 6.1, 6.4, 8.4, 9.4, 1.5, 17.5, 27.5, 6.6, 23.6, 3.11, 25.12, 26.12
<b>Reino Unido:</b>
<b>Inglaterra e País de Gales:</b> 2.1, 6.4, 9.4, 7.5, 4.6, 5.6, 27.8, 25.12, 26.12
<b>Irlanda do Norte:</b> 2.1, 19.3, 6.4, 9.4, 7.5, 4.6, 5.6, 12.7, 27.8, 25.12, 26.12
<b>Escócia:</b> 2.1, 3.1, 6.4, 7.5, 4.6, 5.6, 6.8, 30.11, 25.12, 26.12

<sup>302</sup> JOUE n.º C 37, de 9.2.2013, p. 32-33.

## Anexo VII

### Dias feriados do ano de 2013 para as instituições da União Europeia<sup>303</sup>

<b>1 de Janeiro</b> - Terça-feira, Dia de Ano Novo
<b>2 de Janeiro</b> - Quarta-feira, dia seguinte ao Ano Novo
<b>28 de Março</b> - Quinta-feira Santa
<b>29 de Março</b> - Sexta-feira Santa
<b>1 de Abril</b> - Segunda-feira de Páscoa
<b>1 de Maio</b> - Quarta-feira, Dia do Trabalho
<b>9 de Maio</b> - Quinta-feira, aniversário da declaração do Presidente Schuman em 1950 + quinta-feira da Ascensão
<b>10 de Maio</b> - Sexta-feira, dia a seguir à Ascensão
<b>20 de Maio</b> - Segunda-feira de Pentecostes
<b>15 de Agosto</b> - Quinta-feira, Dia da Assunção
<b>1 de Novembro</b> - Sexta-feira, Dia de Todos-os-Santos
<b>24 de Dezembro a 31 de Dezembro</b> - Terça-feira 6 dias de fim de ano Terça-feira
<b>TOTAL: 17 dias</b>

<sup>303</sup> Decisão da Comissão de 19 de Agosto de 2011, JOUE n.º C 243, de 20.08.2011, p. 0004 - 0004

### Anexo VIII

#### Dias feriados do ano de 2014 para as instituições da União Europeia<sup>304</sup>

<b>1 de Janeiro</b> - Quarta-feira, dia de Ano Novo
<b>2 de Janeiro</b> - Quinta-feira, dia seguinte ao Ano Novo
<b>17 Abril</b> - Quinta-feira Santa
<b>18 de Abril</b> - Sexta-feira Santa
<b>21 de Abril</b> - Segunda-feira de Páscoa
<b>1 de Maio</b> - Quinta-feira, Dia do Trabalho
<b>9 de Maio</b> - Sexta-feira, aniversário da declaração do Presidente Schuman em 1950
<b>29 de Maio</b> - Quinta-feira da Ascensão
<b>30 de Maio</b> - Sexta-feira, dia a seguir à Ascensão
<b>9 de Junho</b> - Segunda-feira de Pentecostes
<b>21 de Julho</b> - Segunda-feira, Dia Nacional da Bélgica
<b>15 de Agosto</b> - Sexta-feira, Dia da Assunção
<b>24 de Dezembro a 31 de Dezembro</b> - 6 dias de fim de ano
<b>TOTAL 18 dias</b>

Luxemburgo: mesmos dias que em Bruxelas.

O trabalho recomeça normalmente na segunda-feira, dia 5 de Janeiro de 2015.

Sem prejuízo do calendário dos feriados para 2015, a sexta-feira 2 de Janeiro de 2015 será considerada feriado desse ano.

---

<sup>304</sup> Decisão da Comissão de 21 de dezembro de 2012, JOUE C-39 de 12.2.2013.

Anexo IX

Duração do período de férias

prevista em convenções colectivas publicadas após a entrada em vigor da Lei n.º 23 /2012

(até Agosto de 2013)

IRCT	BTE	Duração do período de férias
<p><b>Contrato coletivo entre a ANCAVE - Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA – Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas – Revisão global</b></p>	<p>n.º 35, 22/9/2012</p>	<p>O período anual de férias tem a duração mínima de <b>22 dias úteis</b>. O período de férias é fixado em <b>23 dias úteis</b>, desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre 31 de Outubro e 1 de Maio.</p> <p>(Cláusula 51.ª)</p>
<p><b>Acordo de empresa entre a HPEM – Higiene Pública, E. E. M., e o STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional – Revisão global</b></p>	<p>n.º 35, 22/9/2012</p>	<p>Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de <b>25 dias úteis</b>. Para além dos 25 dias os trabalhadores adquirem ainda direito a:</p> <p>a) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 39 anos, inclusive; b) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 49 anos, inclusive; c) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 59 anos, inclusive; d) Um dia de férias adicional por cada dez anos de serviço efectivo prestado na empresa.</p> <p>(Cláusula 50.ª)</p>
<p><b>Contrato coletivo entre a ADCP – Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o SETAA – Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas</b></p>	<p>n.º 43, 22/11/2012</p>	<p>A todos os trabalhadores são concedidos <b>22 dias úteis</b> de férias. A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ao serviço ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;</li> <li>- 2 dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;</li> <li>- 1 dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.</li> </ul> <p>(Cláusula 27.ª)</p>

<p><b>Acordo de empresa entre a DHL Aviation NV – SA (Sucursal) e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e outro</b></p>	<p>n.º 46, 15/12/2012</p>	<p>Os trabalhadores têm direito a <b>22 dias úteis</b>. A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos: - 3 dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias; - 2 dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias; - 1 dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.</p> <p>(Cláusula 40.ª)</p>
<p><b>Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e o STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas e outro</b></p>	<p>n.º 6, 15/2/2013</p>	<p>Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de <b>25 dias úteis</b></p> <p>(Cláusula 86.ª)</p>
<p><b>Acordo de empresa entre a DAI – Sociedade de Desenvolvimento Agro - Industrial, S.A. e o SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra - Alteração salarial e outras / texto consolidado</b></p>	<p>n.º 15, 22/4/2013</p>	<p>Os trabalhadores terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a <b>25 dias úteis</b>. Adicionalmente, os trabalhadores efetivos que trabalhem anualmente em regime de turnos por período superior a 6 meses, seguidos ou interpolados, poderão gozar mais dois dias de férias.</p> <p>(Cláusula 30.ª)</p>
<p><b>Acordo Coletivo entre a Douro Azul – Sociedade Marítimo – Turística, S.A. e outra, e a FESMAR – Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar – Alteração Salarial e outras/texto consolidado.</b></p>	<p>n.º 15, 22/4/2013</p>	<p>Todos os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de <b>25 dias úteis</b>.</p> <p>(Cláusula 29.ª)</p>
<p><b>Acordo de empresa entre a CELTEJO – Empresa de Celulose do Tejo, S.A. e o SITEMAQ – Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outros – Alteração salarial e outras/texto consolidado.</b></p>	<p>n.º 16, 29/4/2013</p>	<p>Os trabalhadores têm direito a gozar, em cada ano civil um período de férias igual a <b>25 dias úteis</b>.</p> <p>(Cláusula 45.ª)</p>
<p><b>Acordo de empresa entre a CAIMA – Indústria de Celulose, S.A. e a FIEQUIMETAL – Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outros – Revisão global</b></p>	<p>n.º 18, 15/5/2013</p>	<p>O período anual de férias é de <b>23 dias úteis</b>, sem prejuízo dos limites máximos decorrentes da lei.</p> <p>(Cláusula 27.ª)</p>

<p><b>Acordo de empresa entre a LUSOSIDER – Aços Planos, S.A. e a FETESE – Federação dos Sindi-catos da Indústria e Serviços e outro – Alteração salarial e outras/Texto consolidado.</b></p>	<p>n.º 19, 22/05/2013</p>	<p>Os trabalhadores têm direito a um período de férias de <b>25 dias úteis</b> em cada ano civil, sem ligação ao absentismo.</p> <p>(Cláusula 41.ª)</p>
<p><b>Acordo de Empresa entre a Caima - Indústria de Celulose, S.A. e FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Revisão global</b></p>	<p>n.º 22, 15/6/2013</p>	<p>O período anual de férias é de <b>23 dias úteis</b>, sem prejuízo dos limites máximos decorrentes da Lei</p> <p>(Cláusula 27.ª)</p>
<p><b>Acordo de empresa entre a TABAQUEIRA - Empresa Industrial de Tabacos, S.A. e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros – Alteração</b></p>	<p>n.º 22, 15/6/2013</p>	<p>Os trabalhadores têm direito a um período de férias de <b>26 dias úteis</b> em cada ano civil.</p> <p>(Cláusula 37.ª)</p>
<p><b>Acordo de empresa entre a TABAQUEIRA II, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração.</b></p>	<p>n.º 22, 15/6/2013</p>	<p>Os trabalhadores têm direito a um período de férias de <b>26 dias úteis</b> em cada ano civil.</p> <p>(Cláusula 31.ª)</p>
<p><b>Acordo coletivo entre a BRISA – Auto-Estradas de Portugal, S.A., e outras e o SETACCOP – Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços e outros – Revisão global</b></p>	<p>n.º 27, de 22/7/2013</p>	<p>O período anual de férias tem a duração mínima de <b>23 dias úteis</b>.</p> <p>(Cláusula 45.ª)</p>
<p><b>Acordo coletivo entre o Grupo do Banco Comercial Português, S.A. e outros e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro - Alteração salarial e outras</b></p>	<p>n.º 29, de 08/08/2013</p>	<p>O período anual de férias é de <b>25 dias úteis</b>.</p> <p>(Cláusula 57.ª)</p>
<p><b>Acordo de empresa entre a LEICA - Aparelhos Óticos de Precisão, S.A. e a FEVICOM-Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Alteração salarial e outra e texto consolidado</b></p>	<p>n.º 29, de 08/08/2013</p>	<p>A todos os trabalhadores é concedido, em cada ano civil e sem prejuízo da respetiva retribuição normal, os seguintes períodos de férias:</p> <p>Trabalhadores com 20 anos de empresa – <b>23 dias</b>;</p> <p>Trabalhadores com 25 anos de empresa – <b>24 dias</b>;</p> <p>Trabalhadores com 30 anos de empresa – <b>25 dias</b>.</p> <p>(Cláusula 41.ª)</p>

Fonte: BTE