CIJE
CENTRO
DE INVESTIGAÇÃO
JURÍDICO
ECONÓMICA

O TRABALHO E O TEMPO: COMENTÁRIO AO CÓDIGO DO TRABALHO

Francisco Liberal Fernandes

BIBLIOTECA RED

2018

Título
O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho

Autor
Francisco Liberal Fernandes

Editor
Universidade do Porto · Reitoria

Execução gráfica
Ana Paula Silva

ISBN
978-989-746-157-6

© Francisco Liberal Fernandes
All rights reserved. No reproduction, copy or transmission of this book may be made without written permission of the author. Short excerpts from it may, nevertheless, be reproduced as long as the source is acknowledged.

FRANCISCO LIBERAL FERNANDES
Faculdade de Direito da Universidade do Porto
Centro de Investigação Jurídico-Económica

O TRABALHO E O TEMPO: COMENTÁRIO AO CÓDIGO DO TRABALHO

U.PORTO
FACULDADE DE DIREITO
UNIVERSIDADE DO PORTO

CIJE
CENTRO
DE INVESTIGAÇÃO
JURÍDICO
ECONÓMICA

2018

à MARIA *e à* CAROLINA

"Os prazeres que nos reserva o uso do corta-papel são tácteis, auditivos, visuais e acima de tudo mentais. A progressão na leitura é antecedida por um gesto que atravessa a solidez material do livro para permitir o acesso à sua substância incorpórea."

ITALO CALVINO, *Se numa noite de inverno um viajante*

Índice

Apresentação 13

Abreviaturas 15

Exposição de motivos da proposta de lei do Código do Trabalho 17

Exposição de motivos da proposta de lei n.º 46/xii de revisão do Código do Trabalho (2012) 21

LEI PREAMBULAR DO CÓDIGO DO TRABALHO 25
Artigo 5º — Regime do tempo de trabalho 25

CÓDIGO DO TRABALHO
TÍTULO II — CONTRATO DE TRABALHO
CAPÍTULO I — DISPOSIÇÕES GERAIS
SECÇÃO II — SUJEITOS
SUBSECÇÃO IV — PARENTALIDADE
Artigo 54.º — Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica. 31
Artigo 55.º — Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares 34
Artigo 56.º — Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares 36
Artigo 57.º — Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível 39
Artigo 58.º — Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho 43
Artigo 59.º — Dispensa de prestação de trabalho suplementar. 44
Artigo 60.º — Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno 45

SUBSECÇÃO V — TRABALHO DE MENORES
Artigo 73º — Limites máximos do período normal de trabalho de menor . . 47
Artigo 74º — Dispensa do menor de algumas formas de organização do tempo de trabalho 49
Artigo 75º — Trabalho suplementar de menor. 51
Artigo 76º — Trabalho de menor no período nocturno. 53
Artigo 77º — Intervalo de descanso de menor 56

Artigo 78º — Descanso diário de menor 57
Artigo 79º — Dscanso semanal de menor 59
Artigo 80º — Descanso semanal e períodos de trabalho de menor em caso de pluriemprego 61

SUBSECÇÃO VI — TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA
Artigo 87º — Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho de trabalhador com deficiência ou doença crónica 63
Artigo 88º — Trabalho suplementar de trabalhador com deficiência ou doença crónica 65

SUBSECÇÃO VII — TRABALHADOR-ESTUDANTE
Artigo 90º — Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante . . 66

SECÇÃO IX — MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO
SUBSECÇÃO II — TRABALHO A TEMPO PARCIAL
Artigo 150.º — Noção de trabalho a tempo parcial 69

CAPÍTULO II — PRESTAÇÃO DE TRABALHO

SECÇÃO II — DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

SUBSECÇÃO I — NOÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS SOBRE DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO
Artigo 197º — Tempo de trabalho 73
Artigo 198º — Período normal de trabalho 96
Artigo 199º — Período de descanso 104
Artigo 200º — Horário de trabalho 113
Artigo 201º — Período de funcionamento 115
Artigo 202º — Registo de tempos de trabalho 118

SUBSECÇÃO II — LIMITES DA DURAÇÃO DO TRABALHO
Artigo 203º — Limites máximos do período normal de trabalho 124
Artigo 204º — Adaptabilidade por regulamentação colectiva 139
Artigo 205º — Adaptabilidade individual 149
Artigo 206º — Adaptabilidade grupal 154
Artigo 207º — Período de referência 164
Artigo 208º —Banco de horas por regulamentação colectiva 171
Artigo 208º- a — Banco de horas individual 177
Artigo 208º- b — Banco de horas grupal 179

Artigo 209º — Horário concentrado 189
Artigo 210º — Excepções aos limites máximos do período normal de trabalho 194
Artigo 211º — Limite máximo da duração média do trabalho semanal 198

SUBSECÇÃO III — HORÁRIO DE TRABALHO
Artigo 212º — Elaboração de horário de trabalho 206
Artigo 213º — Intervalo de descanso 226
Artigo 214º — Descanso diário 234
Artigo 215º — Mapa de horário de trabalho 243
Artigo 217º — Alteração de horário de trabalho 250

SUBSECÇÃO IV — ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO
Artigo 218º — Condições de isenção de horário de trabalho 257
Artigo 219º — Modalidades e efeitos de isenção de horário de trabalho 260

SUBSECÇÃO V — TRABALHO POR TURNOS
Artigo 220º — Noção de trabalho por turnos 265
Artigo 221º — Organização de turnos 267
Artigo 222º — Protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho 276

SUBSECÇÃO VI —TRABALHO NOCTURNO
Artigo 223º — Noção de trabalho nocturno 277
Artigo 224º — Duração do trabalho de trabalhador nocturno 283
Artigo 225º — Protecção de trabalhador nocturno 290

SUBSECÇÃO VII — TRABALHO SUPLEMENTAR
Artigo 226º — Noção de trabalho suplementar 292
Artigo 227º — Condições de prestação de trabalho suplementar 298
Artigo 228º — Limites de duração do trabalho suplementar 308
Artigo 229º — Descanso compensatório de trabalho suplementar 314
Artigo 230º — Regimes especiais de trabalho suplementar 319
Artigo 231º — Registo de trabalho suplementar 322

SUBSECÇÃO VIII — DESCANSO SEMANAL
Artigo 232º — Descanso semanal 328
Artigo 233º — Cumulação de descanso semanal e de descanso diário 337

SUBSECÇÃO IX — FERIADOS
Artigo 234º — Feriados obrigatórios 340
Artigo 235º — Feriados facultativos 344
Artigo 236º — Regime dos feriados 345

CAPÍTULO III — RETRIBUIÇÃO E OUTRAS PRESTAÇÕES PATRIMONIAIS
Artigo 265º — Retribuição por isenção de horário de trabalho 346
Artigo 266º — Pagamento de trabalho nocturno 348
Artigo 268º — Pagamento de trabalho suplementar. 352
Artigo 269º — Prestações relativas a dia feriado 362

Bibliografia· 365

Legislação· 367

Jurisprudência 374

APRESENTAÇÃO

Como o título deixa antever, este texto tem por objecto a análise das normas do Código do Trabalho relacionadas com o tempo de trabalho.

A decisão de publicar uma mercadoria, eventualmente vendável, em modo de acesso livre e gratuito há muito que, por razões várias, havia sido tomada. Simultaneamente, dá-se por terminada a nossa "relação" com a matéria sobre a organização do tempo de trabalho, não obstante tratar-se de um tema cuja actualidade não deixará de revelar-se uma constante.

Uma saudação especial à Raquel Guimarães e à Regina Redinha pela sua amizade e pelo empenho academicamente interessado que têm colocado na colecção que acolhe esta publicação.

Vimioso, Janeiro de 2018

ABREVIATURAS

ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
AD	Acórdãos Doutrinais do Supremo Tribunal Administrativo
AETR	Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos que Efectuam Transportes Internacionais Rodoviários
BUSINESS EUROPE	Confederação Europeia de Empresários (UNICE, até Janeiro de 2007)
CE	Comunidade Europeia
CEEP	Centro Europeu da Empresa Pública
CER	Comunidade dos Caminhos-de-Ferro Europeus
CES	Confederação Europeia dos Sindicatos
CITE	Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CT	Código do Trabalho de 2009
DAR	Diário da Assembleia da República
DL	Decreto-Lei
DLR	Decreto Legislativo Regional
DPR	Decreto do Presidente da República
DR	Diário da República
EBU	União Europeia dos Transportes por Vias Navegáveis Interiores
ECSA	Associação de Armadores da Comunidade Europeia
ESO	Organização Europeia dos Transportadores Fluviais
ETF	Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes
EUROFOUND	Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*)
IRC	Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho
JO	Jornal Oficial da União Europeia
L.	Lei
LAT	Lei dos acidentes de trabalho e doenças profissionais (L. n.º 98/2009, de 4-9)
LLR	Lei da liberdade religiosa (L. n.º 16/2001, de 22-6)
LRCT	Lei n.º 35/2004, de 29-6, que regulamentava o Código de Trabalho de 2003 (revogada)
OIT	Organização Internacional do Trabalho

ONGPD	Organização não-governamental das pessoas com deficiência
ONU	Organização das Nações Unidas
P.	Portaria
p.	processo
QL	Questões Laborais
RAR	Resolução da Assembleia da República
RDE	Revista de Direito e Economia
RED	Revista Electrónica de Direito
REDES	Revista de Direito e de Estudos Sociais
RFDUP	Revista da Faculdade de Direito da Universidade do Porto
RLJ	Revista de Legislação e de Jurisprudência
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TC	Tribunal Constitucional
TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
TIC	Tecnologias de informação e de comunicação
TJ	Tribunal de Justiça da União Europeia
TRC	Tribunal da Relação de Coimbra
TRE	Tribunal da Relação de Évora
TRG	Tribunal da Relação de Guimarães
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto
TUE	Tratado da União Europeia
UE	União Europeia
UEAPME	União Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas
UNICE	União das Confederações da Indústria Europeia (BusinessEurope, a partir de Janeiro de 2007)

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS DA PROPOSTA DE LEI DO CÓDIGO DO TRABALHO [1]

1. O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, procedeu à revisão e à unificação da legislação laboral, até então dispersa por inúmeros diplomas. Parte significativa das suas disposições entrou em vigor mais tarde do que se previa inicialmente, por terem tido que aguardar a entrada em vigor da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a qual, seguindo a preocupação sistematizadora do Código, se encontra organizada por capítulos que correspondem, em regra, à sequência das disposições do Código que cuidam de regulamentar.

Tais leis previam a sua revisão no prazo de quatro anos, contados a partir da sua entrada em vigor.

2. Dando cumprimento a tais comandos e, por outro lado, o que deixou vertido no seu Programa, o XVII Governo Constitucional definiu uma estratégia de revisão da legislação laboral. Após o trabalho de avaliação do impacto da legislação na realidade social e económica e de diagnóstico das necessidades de intervenção legislativa, foi fomentado o debate no seio do diálogo social e impulsionada a discussão, em sede de concertação social.

3. Numa primeira iniciativa, alinhada com os compromissos assumidos no Programa do Governo e impulsionada pelo acordo tripartido alcançado em sede de concertação social, em 18 de Julho de 2005, a Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, corporizou uma iniciativa legislativa urgente, que introduziu alterações ao Código do Trabalho no sentido de facilitar a produção de instrumentos ao nível da contratação colectiva e de criar um modelo de arbitragem obrigatória que permitisse ultrapassar os bloqueios que dificultavam o diálogo social.

4. Posteriormente, o Livro Verde sobre as Relações Laborais, apresentado e submetido a discussão pública em 20 de Abril de 2006, apontava para a necessidade de modernizar o ordenamento jurídico-laboral, enquanto instrumento orientado ao alcance dos desejáveis níveis de competitividade das empresas e de desenvolvimento da economia e à solução dos problemas com que se deparavam, em particular, alguns sectores e, tendo em conta, por outro lado, as necessidades de ajustamento ou reacção às recentes tendências de evolução do emprego, das condições de trabalho, das relações laborais e dos indicadores do desemprego. O Livro Verde lançava um debate público generalizado, particularmente fértil no seio da Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS).

5. É neste contexto que a Resolução do Conselho de Ministros n.º 160/2006, de 30 de Novembro, criou a Comissão do Livro Branco das Relações Laborais (CLBRL), composta por um grupo de peritos com a missão de produzir um diagnóstico as necessidades de intervenção legislativa, tendo em conta o conjunto de conclusões vertidas no Livro Verde, designadamente em matéria de emprego, protecção social e relações de trabalho.

6. Da apresentação do relatório de progresso dos trabalhos da CLBRL à Comissão Permanente de Concertação Social, em 31 de Maio de 2007, resultaram

[1] Transcreve-se apenas a parte relativa à organização do tempo de trabalho.

iniciativas de emissão de pareceres por parte de diversas entidades, incluindo os parceiros com assento naquela Comissão Permanente, documentos que foram apreciados e tidos em conta durante os ulteriores trabalhos da Comissão do Livro Branco.

7. O Livro Branco das Relações Laborais (LBRL), relatório final da Comissão que foi publicado em Novembro de 2007 e que constituiu, também ele, alvo de debate em sede de Comissão Permanente de Concertação Social, identifica os principais problemas da realidade económica e social do país e enuncia as propostas de intervenção legislativa que considera adequadas.

As soluções propostas prendem-se com a necessidade de intervir no sentido: i) da sistematização do acervo legislativo; ii) da promoção da flexibilidade interna das empresas, da melhoria das possibilidades de conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, da igualdade de género; iii) da melhoria da articulação entre a lei, as convenções colectivas de trabalho e os contratos de trabalho; iv) da desburocratização e simplificação do relacionamento entre as empresas e os trabalhadores, e de uns e de outros com a Administração Pública.

Da apreciação pública do LBRL, entre 20 de Dezembro de 2007 e 31 de Janeiro de 2008, resultou uma alargada discussão pública e um vasto conjunto de contributos da sociedade civil e dos parceiros sociais.

É na sequência destes acontecimentos que o Governo, em 22 de Abril de 2008, apresenta ao Conselho Permanente de Concertação Social um documento que deverá servir de base à formalização de um novo acordo em matéria de regulação das relações de trabalho, de protecção social e emprego, e no qual reflecte o acolhimento da generalidade das propostas apresentadas pela CLBRL no tocante à sistematização e simplificação dos instrumentos legislativos em vigor, em particular, do Código do Trabalho e do seu Regulamento. Reflectidas nesse documento vão, igualmente, as preocupações com a necessidade de assumir um compromisso social capaz de compatibilizar as exigências de competitividade das empresas com a valorização do diálogo social e de promover a reforma necessária à combinação entre a inevitável intervenção no domínio da legislação do trabalho e as alterações necessárias nos sistemas de protecção social e de emprego. Nesse sentido, a revisão da legislação laboral enquadra-se numa estratégia de reforma mais ampla, que prevê a criação de outros instrumentos indispensáveis ao efectivo crescimento económico, à melhoria da competitividade empresarial, ao aumento da produtividade, à melhoria da empregabilidade dos cidadãos e da qualidade do emprego, uma estratégia norteada, também no sentido do combate às desigualdades e da promoção da partilha mais equitativa dos resultados do progresso económico.

8. É neste quadro programático e com este cenário de intensivo e alargado debate, que o Governo e a maioria dos parceiros com assento na CPCS alcançaram, em 25 de Junho de 2008, o acordo tripartido que esteve na origem da iniciativa legislativa que ora se concretiza, a qual será complementada por intervenções específicas na área da protecção social e do emprego, e que é, por isso mesmo, o resultado de uma reflexão esclarecida, participativa e sedimentada ao longo de um período de dois anos.

O significado das implicações económicas e sociais de uma reforma como esta não poderia, pois, prescindir do diálogo que a precedeu e que é capaz de legitimar o conjunto de soluções propostas, e que, necessariamente, deveria ocorrer ainda antes de se iniciar o debate parlamentar.

Assim, em cumprimento do disposto no artigo 20.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, no artigo 9.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e de acordo com o que foi vertido no Programa do XVII Governo Constitucional, a presente proposta de Lei procede à revisão do Código do Trabalho e da respectiva regulamentação. Propõe-se, deste modo, no seguimento da proposta plasmada no Livro Branco das Relações de Trabalho, um quadro normativo mais eficaz, que unifica os dois principais instrumentos legislativos que disciplinam as relações de trabalho — o Código do Trabalho e o seu Regulamento —, tornando-os mais inteligíveis, mais acessíveis, sendo previsíveis os ganhos ao nível da divulgação efectiva do seu conteúdo normativo pelos destinatários e, assim, também no que respeita ao seu cumprimento. Está também subjacente a intenção de simplificar e desburocratizar aspectos das relações entre trabalhadores, empregadores e Administração e, bem assim, o propósito de, também por essa outra via, reforçar o cumprimento efectivo da legislação, *inclusive*, no que respeita ao cumprimento do regime sancionatório que lhe está associado. Aproveita-se, finalmente, para proceder a ajustamentos de carácter sistemático e melhorar aspectos de racionalização.

Com as alterações propostas, fomenta-se a adaptabilidade das empresas e facilita-se a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar dos trabalhadores. Nessa medida, mantêm-se os limites da duração do tempo de trabalho — quer normal, quer suplementar — e aumentam-se os mecanismos de flexibilização por via negocial individual e colectiva. Entre os regimes inovadores contam-se a possibilidade de criação de «bancos de horas», de definição de horários que concentram a duração do trabalho durante alguns dias da semana, de adopção de medidas especificamente vocacionadas para alguns sectores de actividade com acentuada incidência de sazonalidade, como o contrato de muito curta duração na agricultura, o regime especial de férias no turismo ou o contrato de trabalho intermitente sem termo.

...

10. Salientam-se, em seguida, as principais medidas inovadoras e as regras fundamentais que se mantêm inalteráveis:

....

Duração e organização do tempo de trabalho:

— Mantêm-se as regras atinentes à definição de tempo de trabalho, interrupções e intervalos considerados como tempo de trabalho e de período de descanso.

— Mantêm-se os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal.

— Mantém-se o regime da adaptabilidade do tempo de trabalho, quer por estipulação no contrato individual quer por regulamentação colectiva do tempo de trabalho.

— Prevê-se a possibilidade de, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ser instituído um regime de adaptabilidade grupal que preveja que o empregador possa aplicar esse regime 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, enquanto os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica em causa abrangidos pelo regime de acordo forem em número igual ou superior ao correspondente à percentagem nele indicada.

Esta modalidade de adaptabilidade não se aplica a trabalhador abrangido por convenção colectiva que afaste esse regime ou a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão que incida sobre a convenção colectiva em causa.

— Prevê-se a possibilidade de, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ser instituído um regime de adaptabilidade grupal que preveja que, caso o acordo que defina o período normal de trabalho em termos médios, celebrado entre o trabalhador e o empregador seja aceite por, pelo menos, 75% dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura, enquanto os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica em causa que aceitam o regime forem em número igual ou superior ao correspondente à percentagem nele indicada. Esta modalidade de adaptabilidade não se aplica a trabalhador abrangido por convenção colectiva que disponha de modo contrário a esse regime.

— Prevê-se a possibilidade de, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ser instituído um regime de banco de horas, em que o tempo de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano, devendo a compensação do trabalho prestado em acréscimo, ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

— Prevê-se a possibilidade de, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo entre empregador e trabalhador, ser criado um regime de horário concentrado, em que período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 12 horas, para concentrar o trabalho semanal em três ou quatro dias consecutivos, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitada em média de um período de referência até 45 dias.

— Mantêm-se as regras atinentes ao regime da isenção de horário de trabalho.

— Mantêm-se os limites de duração máxima do trabalho dos trabalhadores nocturnos.

— Mantêm-se os limites máximos do trabalho suplementar.

— Prevê-se 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 instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleça a compensação pela prestação de trabalho suplementar mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

— Prevê-se que o trabalhador, por sua iniciativa e com o acordo do empregador, possa ter ausências ao trabalho remuneradas, compensando-as com trabalho que, em tais casos, não se considera trabalho suplementar.

— Mantém-se a duração mínima dos períodos de repouso intercalar, diário, semanal e anual.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS DA PROPOSTA DE LEI N.º 46/XII DE REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO (2012) [2]

1. O Programa do XIX Governo prevê um conjunto de novas políticas dirigidas à competitividade, ao crescimento e ao emprego. Assenta o mesmo nas diretrizes necessárias à criação sustentada do emprego e à concretização da retoma do crescimento económico, assegurando, concomitantemente, as condições para superar de forma célere a atual situação de crise e permitindo a sustentabilidade da dívida pública nacional.

O Programa do XIX Governo Constitucional concretiza, ainda, no Capítulo referente ao «Emprego e Mercado de Trabalho», um conjunto de medidas dirigidas ao bem-estar das pessoas e à competitividade das empresas e da economia portuguesa.

Para tal, revela-se essencial uma legislação laboral flexível, concentrada na proteção do trabalhador, e não do posto de trabalho, no quadro de um modelo de flexissegurança, que fomente a economia e a criação de emprego e que vise combater a segmentação crescente do mercado de trabalho.

Importa, assim, empreender a modernização do mercado de trabalho e das relações laborais. Com efeito, revela-se imperioso uma legislação que contribua, de facto, para o aumento da produtividade e da competitividade da economia nacional, e que concretize a necessária aproximação do enquadramento jurídico vigente em países congéneres, nomeadamente no contexto do mercado comum europeu.

Mais se revela fundamental, atendendo às circunstâncias atuais, dotar as empresas de instrumentos adequados de resposta a situações de crise.

Neste contexto, o Governo envidou todos os esforços com vista a alcançar um acordo social abrangente com os parceiros sociais, com vista à implementação de um conjunto de políticas direcionadas ao Crescimento, Competitividade e Emprego e, bem assim, ao cumprimento dos compromissos assumidos no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, de 17 de maio de 2011, garantindo, concomitantemente, a coesão social necessária à respetiva concretização.

A reforma laboral enquadra-se, assim, num importante processo de concertação social, no âmbito do qual foram definidas as respetivas linhas gerais de ação. Este processo culminou na celebração do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, assinado no dia 18 de janeiro de 2012, entre o Governo e a maioria dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social. A participação ativa dos parceiros sociais mostrou-se decisiva para a procura de soluções adequadas e inovadoras para as relações de trabalho e o contexto nacional, permitindo um amplo consenso, que se revela essencial à implementação efetiva e duradoura das medidas consagradas, com benefícios para a dinamização do mercado laboral e a competitividade das empresas.

2. O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, procedeu, com inegável mérito, à unificação e sistematização de um conjunto de diplomas avulsos que continham a regulação da relação laboral. Este processo

[2] Transcreve-se apenas a parte referente à organização do tempo de trabalho.

coincidiu com a adoção de várias diretivas comunitárias, contribuindo para a reforma da legislação laboral e para a aproximação às condições vigentes no espaço europeu.

Posteriormente, foi o Código do Trabalho objeto de várias alterações, de entre as quais a revisão operada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de março, bem como pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que procurou unificar o regime até então constante do Código do Trabalho e da respetiva regulamentação.

No atual contexto, identificadas as principais dificuldades com que se depara a nossa legislação laboral e não se mostrando as mesmas ultrapassadas pelas reformas antecedentes, e tendo em conta a necessidade de dar cumprimento aos termos do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, afigura-se imperativo proceder a nova revisão do Código do Trabalho.

A presente revisão revela-se primordial para proporcionar aos trabalhadores, principais destinatários da legislação laboral, um mercado de trabalho com mais e diversificadas oportunidades. Concomitantemente, pretende-se possibilitar um maior dinamismo às empresas, permitindo-lhes enfrentar de forma eficaz os novos desafios económicos com que as mesmas se deparam.

As alterações ora propostas encontram-se em linha com o enquadramento constitucional e internacional vigente, nomeadamente no que concerne aos princípios constitucionais, cuja observância é integralmente salvaguardada, bem como às diretivas comunitárias.

As soluções consagradas resultam de um amplo entendimento obtido em sede de concertação social, sede na qual se procuraram os equilíbrios essenciais à tutela dos trabalhadores e à flexibilidade das empresas. Além disso, consideram-se observados os valores fundamentais da legislação laboral consagrados na Constituição da República Portuguesa.

3. A alteração ao Código do Trabalho apresenta-se como uma medida necessária e adequada ao prosseguimento dos seguintes objetivos:

i) Melhorar a legislação laboral, quer através da sua atualização e sistematização, quer mediante a agilização de procedimentos;

ii) Promover a flexibilidade interna das empresas;

iii) Promover a contratação coletiva.

Todavia, tendo presentes as implicações das alterações nos cidadãos em particular e nas relações de trabalho em geral, as alterações têm em consideração a proteção das legítimas expectativas dos trabalhadores, mediante a configuração de soluções especialmente delineadas com esse objetivo.

Por outro lado, considerando que o universo de trabalhadores se mostra muito diversificado, apresentando diferentes níveis de proteção, a reforma ora levada a cabo procura, ainda, diminuir as disparidades e estabelecer um nível de proteção tendencialmente uniforme.

As medidas consagradas envolvem importantes aspetos da legislação laboral, designadamente em matéria de flexibilização do tempo de trabalho, de despedimento por motivos objetivos e dos instrumentos de regulamentação coletiva. Deste modo, são identificadas quatro matérias fundamentais:

i) Organização do tempo de trabalho;

ii) Fiscalização das condições de trabalho e comunicações à Autoridade para as Condições de Trabalho;

iii) Alterações ao regime de cessação do contrato de trabalho por motivos objetivos;

iv) Alterações ao regime aplicável aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

4. Ao nível da organização do tempo de trabalho, é adotado um conjunto de medidas em diversas áreas, com destaque para as matérias relativas à flexibilidade do tempo de trabalho, à retribuição do trabalho suplementar, às férias, feriados e faltas e à redução ou suspensão da laboração por motivos de crise empresarial.

No âmbito da organização flexível do tempo de trabalho, destacam-se as seguintes medidas:

i) A criação do banco de horas individual, por acordo entre o empregador e o trabalhador, através do qual é permitido o aumento do período normal de trabalho em até duas horas diárias, com o limite de cinquenta horas semanais e de cento e cinquenta horas anuais;

ii) A criação do banco de horas grupal, por decisão do empregador, caso uma maioria de 60% ou de 75% de trabalhadores se encontre abrangida por banco de horas previsto por instrumento de regulamentação coletiva ou por acordo das partes, respetivamente;

iii) A modificação do regime do intervalo de descanso, estabelecendo que, em caso de prestação de trabalho superior a dez horas, o intervalo de descanso possa ter lugar após seis horas de trabalho consecutivo.

A nível da retribuição de trabalho suplementar, salienta-se:

i) A eliminação do descanso compensatório em caso de prestação de trabalho suplementar, assegurando-se, em qualquer caso, o descanso diário e o descanso semanal obrigatório;

ii) A redução para metade dos valores pagos a título de acréscimo de retribuição;

iii) Em consonância com estas alterações, a redução para metade do acréscimo de retribuição devida por trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia.

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

Por seu turno, no domínio dos feriados, procede-se à redução do catálogo legal, mediante a eliminação de quatro feriados, correspondentes a dois feriados civis e a dois feriados religiosos. Esta medida, que se pretende que produza efeitos já no ano de 2012, sem prejuízo do cumprimento dos mecanismos decorrentes da Concordata entre o Estado Português e a Santa Sé, permitirá aumentar os níveis de produtividade, contribuindo para o incremento da competitividade e para a aproximação, nesta matéria, de Portugal aos restantes países europeus.

> Working time has been an important issue for the ILO ever since the founding of the organization. …. The recent economic crisis … have put working-time issues back on the agenda. At the same time, recent trends such as technological advancements enabling teleworking have contributed to the creation of a "24-hour society" where line between work and non-work time is becoming increasingly blurred. This has been coupled with a significant shift away from the "normal" or "standard" working week towards "non-standard" work schedules, for example shift work, compressed workweeks, weekend work, on call work etc.
>
> OIT, *Working Time, Health and Safety: a Research Synthesis Paper,* prepared by Philip Tucker and Simon Folkard, on behalf of Simon Folkard Associates Ltd

LEI PREAMBULAR DO CÓDIGO DO TRABALHO

Artigo 5º
Regime do tempo de trabalho

O disposto na alínea a) do artigo 197º do Código do Trabalho não é aplicável até à entrada em vigor de convenção colectiva que disponha sobre a matéria, mantendo-se em vigor, durante esse período, o previsto no artigo 1º da Lei n.º 21/96, de 23 de Junho, e na alínea a) do n.º 1 do artigo 2º da Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro.

COMENTÁRIO

I. 1. O art. 5º da Lei preambular do CT — que corresponde ao art. 10º da mesma lei do CT de 2003 —, tem implicações directas na organização do tempo de trabalho, pelo que se torna necessário determinar o seu alcance. Como o próprio texto revela, trata-se de uma norma que pretende resolver um problema relacionado com a delimitação do conceito legal de tempo de trabalho, o qual já se arrasta desde a publicação da L. n.º 21/96, de 2-7.

Tal como já se verificava no CT de 2003, aquele art. 5º revoga (ou melhor, mantém a revogação) as cláusulas dos instrumentos de regulamentação colectiva vigentes em 1-12-2003 que qualificavam como tempo de trabalho certas interrupções de actividade, designadamente aquelas cujos fundamentos não sejam os previstos nas alíneas *b)* a *e)* do art. 197º, n.º 2, suspendendo assim a aplicação da alínea *a)* da mesma norma, relativamente às convenções colectivas em vigor que não tenham sido negociadas (ou renegociadas) após a entrada em vigor do CT de 2003. *A contrario*, dir-se-á que o mesmo preceito da lei preambular deixa incólumes as cláusulas do contrato de trabalho que

consagrem condições semelhantes ou equivalentes.

De acordo com o art. 5º da Lei preambular, as interrupções enquadráveis na alínea *a)* do art. 197º ficam sujeitas à disciplina contida no art. 1º da L. n.º 21/96, de 2-7, e no art. 2º, n.º 1, alínea *a)*, da L. n.º 73/98, de 10-11, até que as novas convenções colectivas disponham sobre a mesma matéria. Sob pena de o preceito carecer de utilidade, o regime introduzido por aquele art. 5º só é compreensível no pressuposto de que as referidas normas — em particular a primeira, já que a segunda limita-se a estabelecer critérios de classificação, cuja concretização decorre da aplicação do art. 1º da L. n.º 21/96, em especial do seu n.º 3 — vieram pôr fim à inclusão no período das quarenta horas semanais de trabalho, estabelecido por aquela lei de 1996, dos intervalos de descanso qualificados como tempo de trabalho pelas convenções colectivas ao tempo em vigor.

2. Independentemente das razões — aliás, pouco claras quando encaradas na perspectiva da coerência e da certeza da disciplina que deve presidir às relações laborais — que possam ter justificado semelhante política de direito, parece-nos que, ao enveredar pela remissão para a L. n.º 21/96, o legislador adoptou uma técnica de regulação que vai ao arrepio do propósito enunciado no parágrafo 3. 1. *c)*, da Exposição de Motivos que acompanhou a Proposta do Código de 2003 ("maior acessibilidade e compreensão do regime existente"), porquanto se há exemplos de normas que não constituem um modelo de clareza jurídica, uma delas foi, como a sua história atribulada o demonstrou, o art. 1º daquela Lei de 1996.

II. 1. Esta norma preambular não deixa de contribuir para fomentar a insegurança jurídica ao remeter para uma lei cujo sentido é, no mínimo, problemático. Com efeito, a controvérsia gerada à volta do art. 1º da L. n.º 21/96 teve directamente a ver com o facto de o seu texto poder ser interpretado — como pensamos dever ser, tanto mais que essa leitura foi reforçada pelo art. 2º, n.º 2, alínea *a)*, da L. n.º 73/98, de 10-11 — no sentido de que o legislador reduziu a duração normal de trabalho semanal, à época de quarenta e quatro horas, para quarenta horas, sem, contudo, ter prejudicado as pausas qualificadas como tempo de trabalho pelas convenções colectivas então em vigor — muito embora o pudesse ter feito. Aliás, se tivesse optado por excluir da noção de tempo de trabalho as referidas pausas intercalares, a redução pretendida pelo legislador era na prática insignificante ou mesmo inexistente.

2. Com a remissão para a Lei n.º 21/96, o art. 5º da lei preambular do CT recupera uma disciplina cujo alcance poderá ser considerado contrário ao desiderato normativo que se pretende obter, isto é, a eliminação das pausas laborais equiparadas a tempo de trabalho por força da contratação colectiva; contudo, atendendo ao disposto no art. 197º, n.º 2, alínea *a)*,

julga-se, apesar da posição anteriormente assumida, que aquele art. 5º poderá ser interpretado (sob pena de não lhe ser reconhecido qualquer conteúdo específico) no sentido de que veio revogar o art. 1º, n.º 3, da Lei n.º 21/96 (na linha da derrogação operada pelo art. 10º da lei preambular do CT de 2003), quando interpretado no sentido de que manteve em vigor as cláusulas dos instrumentos colectivos que equiparavam a tempo de trabalho determinados intervalos de descanso.

III. 1. Admitindo que a intenção do legislador com o artigo em anotação foi a de revogar as cláusulas das convenções colectivas que qualificavam como tempo de trabalho determinadas pausas e, desse modo, caucionar, ainda que com carácter provisório, um aumento do tempo de trabalho efectivo, crê-se que esta anulação da força reguladora das convenções colectivas afigura-se contrária ao direito de contratação colectiva (art. 56º, n.º 3, da CRP), porquanto constitui uma restrição/expropriação de um direito fundamental, cuja necessidade não se vislumbra quando encarada na perspectiva da necessidade de salvaguardar outros direitos ou interesses fundamentais.

Na verdade, a referida norma preambular não se baseia em razões de política geral, isto é, não é infirmada pelo propósito de estabelecer um regime uniforme e, portanto, de âmbito geral — e, desse modo, prosseguir um interesse constitucionalmente atendível ou razoável, como seria o da aproximação das condições de trabalho consideradas essenciais ou especialmente relevantes (isto independentemente de poder tratar-se de uma medida discutível do ponto de vista social ou económico) —, retirando para o efeito a respectiva disciplina da competência reguladora dos parceiros sociais. Pelo contrário, o mesmo preceito prevê em termos expressos que as futuras convenções colectivas possam equiparar determinadas pausas a tempo de trabalho (precisamente nos termos do art. 197º, n.º 2, alínea *a)*), admitindo assim a sujeição da mesma matéria a disciplinas diferentes, seja a nível de sectores de actividade, seja por categorias profissionais.

2. Ora, ao limitar o direito de contratação colectiva da forma como o faz — isto é, não movido por um objectivo (ainda que parcelar) de uniformização da organização do tempo de trabalho —, parece-nos que o legislador não observou o regime restritivo aplicável aos direitos fundamentais (art. 18º, n.º 2, da CRP), porquanto o limite estabelecido não respeita o princípio da adequação (não se vislumbra que a medida restritiva se destine a salvaguardar direitos ou interesses constitucionalmente protegidos ou relevantes), o princípio da necessidade ou da exigibilidade (o meio ablativo escolhido não é justificado nem ajustado, já que o CT admite expressamente, e sem condições de ordem substantiva, o regresso à situação normativa ora revogada) e o princípio da proporcionalidade (se o objectivo da lei é, por razões de saúde e segurança, permitir que as convenções colectivas equi-

parem a tempo de trabalho determinadas interrupções, a medida afigura-se excessiva relativamente à prossecução do fim pretendido, dado que o regime instituído não contém qualquer garantia de retorno a uma situação idêntica ou próxima da revogada).

Neste sentido, o respeito pelo princípio da proporcionalidade (em sentido amplo) deveria conduzir a que, em substituição do efeito derrogatório, o legislador tivesse optado por outro meio menos oneroso do ponto de vista da tutela do direito de contratação colectiva, como, por exemplo, ter fixado um período de renegociação dessas cláusulas, eventualmente acompanhada da respectiva suspensão. A derrogação consagrada no Código do Trabalho constitui uma restrição ao exercício de um direito fundamental, cuja justificação não reside em critérios técnico-jurídicos, parecendo antes fundar-se numa intenção meramente ablativa daquele direito e, por isso, de constitucionalidade duvidosa.

Além disso, a mesma norma veio instituir uma diferenciação de tratamento entre os trabalhadores abrangidos pela Lei n.º 21/96 e aqueles a quem este diploma se não aplica (e aos quais não é extensível o art. 10º da lei preambular), cuja razoabilidade também não se descortina.

IV. Apesar da discrepância que se verifica entre o art. 5º da lei preambular e o art. 197º, n.º 2, alínea a) — a primeira norma alude apenas à convenção colectiva de trabalho, a segunda refere-se aos instrumentos de regulamentação colectiva —, julgamos que o legislador não pretendeu restringir o âmbito de aplicação do preceito preambular às fontes colectivas de natureza negocial. Por isso, parece-nos que a expressão "convenção colectiva de trabalho" daquele art. 5º deverá ser lida como sinónimo de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho — aliás, a mesma similitude parece verificar-se noutras situações reguladas pelo CT —, o que significa que a qualificação de determinadas interrupções de actividade como tempo de trabalho pode igualmente ser definida através de portaria de condições de trabalho, de portaria de extensão e, embora com reservas, através de decisão de arbitragem obrigatória.

V. O art. 5º deixa igualmente um problema por resolver. Admitindo que este preceito desqualifica as pausas intercalares como tempo de trabalho, fica-se sem saber se a sua aplicação se processa através da eliminação das pausas ou através do prolongamento do período de funcionamento da empresa e, portanto, do alargamento do tempo de permanência dos trabalhadores no local de trabalho. Nesta segunda hipótese podem ocorrer problemas de organização na actividade produtiva devido ao facto de o termo do período normal de trabalho não ser idêntico para o conjunto dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento.

Cremos — até porque o preceito não faz alusão à supressão dessas pau-

sas, tanto mais que algumas são impostas por lei (art. 197º, n.º 2, alínea *e*)) — que a aplicação desta norma transitória não deverá prejudicar a tutela dos interesses da segurança e da saúde dos trabalhadores (pelo menos nas empresas em que o ritmo de trabalho é mais intenso), pelo que nos parece que, a ser adoptada uma solução geral, a respectiva concretização deverá processar-se através do aumento correspondente do período de funcionamento das empresas.

"O tempo de trabalho é um elemento essencial da vida profissional, tendo a sua regulamentação estado, ao longo de décadas, no cerne do debate político, económico e social a nível nacional e da UE."

EUROFOUND, *A evolução do tempo de trabalho no século XXI: a duração do trabalho e a sua regulamentação na UE*

CÓDIGO DO TRABALHO

SUBSECÇÃO V

PARENTALIDADE

Artigo 54.º

Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1 — Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2 — Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3 — Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4 — O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5 — A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

6 — Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3, 4 ou 5.

COMENTÁRIO

I. 1. Este preceito corresponde aos arts. 70º (n.ºs 1, 2, 3, 4 e 6) e 82º (n.º 5), ambos da LRCT.

2. Art. 68º, n.º 4, da CRP: ‹‹a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar››.

3. O disposto neste artigo é igualmente aplicável às pessoas indicadas no art. 64º (art. 64º, n.º 1, alínea *d)*).

II. 1. Não obstante a epígrafe ("redução do tempo de trabalho"), este preceito confere aos progenitores dois direitos cuja finalidade comum é a de possibilitar a prestação de assistência aos menores com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano: o direito a uma redução, até cinco horas, do período normal de trabalho, e o direito a condições de trabalho especiais, isto é, diversas das convencionadas ao tempo da celebração do contrato (n.º 1). Por comparação com o regime anterior, o legislador passou a conferir a este direito de assistência uma maior eficácia, na medida em que prevê um leque maior de possibilidades quanto ao respectivo exercício ou concretização.

Assim, para além da redução do período normal de trabalho, o progenitor pode exercer o direito de assistência através de outras formas relacionadas com a organização do tempo de trabalho, como, por exemplo, a alteração do horário de trabalho, o recurso ao horário flexível, a não realização do trabalho suplementar ou do trabalho nocturno, a suspensão do regime de isenção do horário de trabalho, a não sujeição, total ou parcial, aos regimes de flexibilidade da organização do tempo de trabalho, etc.

2. O facto de a previsão, no n.º 1 do art. 54º, do direito a usufruir condições de trabalho especiais não ser acompanhada da respectiva regulação (como acontece em relação ao direito à redução do tempo de trabalho) obriga naturalmente a interpretar o artigo em termos que permitam conferir àquele direito a mesma eficácia que é atribuída ao segundo. Por outro lado, dada a diversidade de concretizações que possibilita, o direito a usufruir de condições de trabalho especiais não está apenas dependente do disposto na última parte do n.º 4, mas também do facto de a medida escolhida pelo trabalhador ser compatível com a organização da empresa em causa.

Contudo, o trabalhador não pode exercer de forma unilateral qualquer destes direitos sempre que o outro progenitor não desempenhe qualquer actividade profissional (por conta própria ou alheia) e não esteja impedido ou inibido totalmente para exercer o poder paternal (n.º 2). Por conseguinte, quando ambos os progenitores têm entidades patronais distintas e pretendem fazer uso dos direitos conferidos pela lei terá de verificar-se uma coordenação entre os empregadores interessados (cf. o n.º 6, alínea *b)*, do

artigo em anotação), de modo a possibilitar que cada um exerça sucessivamente o direito.

3. Reunindo ambos os progenitores as condições para o exercício do direito de assistência, qualquer um pode usufruir das modalidades previstas e exercê-las por períodos sucessivos; para tal deverá seguir o procedimento indicado no n.º 6 do art. 54º.

Porém, em cada período considerado pelas partes para o exercício do direito de assistência, o progenitor tem apenas o direito de utilizar uma das faculdades anteriormente referidas, cabendo-lhe a escolha da medida que pretende beneficiar, desde que a mesma não prejudique as "exigências imperiosas do funcionamento da empresa" (n.º 4 do artigo em anotação).

Qualquer que seja a medida adoptada para exercício do direito de assistência, o empregador deverá proceder às adaptações necessárias do horário de trabalho em vigor, o que poderá implicar uma derrogação, ainda que transitória, do disposto no art. 217º, n.º 4.

III. A aplicação da segunda parte do n.º 5 remete para o disposto no art. 257º, n.º 1, alínea *a).* Ou seja, apenas são retribuídas as horas de redução do período normal de trabalho que excedam o número de horas correspondente aos dias de faltas não retribuídas que, nos termos da referida norma do art. 257º, possam ser compensadas pela perda do gozo de dias de férias. De acordo com o art. 238º, n.º 5, as faltas susceptíveis de substituição em cada ano civil são as que excedam os vinte dias úteis.

Artigo 55.º

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

1 — O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2 — O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 — Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4 — A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5 — Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 — A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7 — O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

8 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

COMENTÁRIO

I. 1. Este preceito corresponde ao art. 45º, n.º 1, do CT de 2003, aos arts. 78º e 80º (parcialmente) da LRCT. Aquele art. 45º, n.º 1, compreendia os regimes do trabalho a tempo parcial e da flexibilidade do horário, matérias que o actual CT dividiu pelos arts. 55º e 56º, respectivamente.

2. O n.º 7 foi introduzido pela L. n.º 120/2015, de 1-9. O n.º 8 corresponde ao anterior n.º 7.

II. 1. O disposto neste artigo é aplicável às pessoas referidas no art. 64º (art. 64º, n.º 1, alínea *e)*).

2. Relacionado com este artigo, cf. o art. 68º da CRP e os arts. 57º (direito a trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível) e 150º (noção de trabalho a tempo parcial), ambos do CT.

3. Jurisprudência: infra.

III. 1. A fim de garantir que o direito a trabalhar a tempo parcial, consagrado no n.º 1, seja exercido exclusiva ou predominantemente com vista à prossecução dos interesses que o justificam ou fundamentam — a prestação de assistência aos descendentes menores de 12 anos ou portadores de deficiência ou doença crónica —, proíbe-se (n.º 5 do artigo em anotação) que, durante o período em que vigora aquele regime, o trabalhador beneficiário possa exercer qualquer actividade remunerada (por contra própria ou alheia, dentro ou fora da residência habitual), que ponha em causa a finalidade daquele direito.

Mais do que preservar a esfera contratual do empregador, pretende-se com semelhante proibição salvaguardar os interesses das pessoas em benefício das quais foi concedido o direito a trabalhar a tempo parcial. Trata-se, por isso, de um direito de carácter funcional, na medida em que o seu titular — o trabalhador — deve exercê-lo no interesse de terceiros, os seus descendentes.

Contudo, em face da redacção do preceito — "trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços" —, parece proibir-se apenas o exercício de actividade que não tenha carácter excepcional ou que não seja meramente ocasional (qualificação que não é isenta de problemas de delimitação).

A introdução do actual n.º 7 do art. 55º pela L. n.º 120/2015 teve como finalidade reforçar o exercício do direito estabelecido nos n.ºs 1 e 2 do mesmo artigo e, com isso, a tutela da parentalidade.

2. Ainda com vista a proteger a assistência ao menor, confere-se ao trabalhador o direito (e o correspondente dever do empregador de aceitar essa modificação) de transformar o contrato a tempo completo e contrato a tempo parcial. Trata-se de um desvio à regra geral, segundo a qual o trabalho a tempo parcial assenta no acordo das partes (art. 151º).

Além disso, enquanto no regime geral, a organização do tempo de trabalho é fixada pelas partes, na presente situação cabe ao trabalhador, na falta de acordo e dentro dos limites fixados pelo legislador, definir essa distribuição (art. 55º, n.º 3).

3. No contexto da tutela da parentalidade, o direito à prestação do trabalho a tempo parcial não pode ser exercido em simultâneo por ambos os progenitores (n.º 2).

Artigo 56.º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1 — O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 — Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 — O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4 — O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5 — O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

COMENTÁRIO

I. 1. Este preceito corresponde ao art. 45º, n.º 1, do CT de 2003, e aos arts. 78º e 79º (parcialmente) da LRCT. O art. 45º, n.º 1, abrangia o trabalho a tempo parcial e a flexibilidade do horário, regimes que o CT passou a regular de forma separada, nos arts. 55º e 56º, respectivamente.

2. O n.º 5 foi introduzido pela L. n.º 120/2015, de 1-9. O n.º 6 corresponde ao anterior n.º 5.

II. Relacionado com o artigo 56º, veja-se:

1. Art. 68º da CRP.

2. Jurisprudência: infra

III. 1. O procedimento relativo ao exercício do direito a trabalhar em regime de flexibilidade de horário está regulado no art. 57º.

2. O disposto no art. 56º é ainda aplicável às pessoas indicadas no art. 64º (art. 64º, n.º 1, alínea *f)*).

IV. 1. Por razões directamente relacionadas com a tutela da parentalidade, confere-se ao trabalhador o direito a trabalhar em regime de horário variável. Esta faculdade não põe em causa o disposto no art. 212º, n.º 1, não conferindo àquele qualquer prerrogativa quanto à escolha de um horário em concreto, sem prejuízo de poder manifestar a sua preferência — o que, eventualmente, facilitará ao empregador a fixação do horário e permitir a conciliação dos interesses de ambas as partes, além de que poderá revelar-se um elemento útil para o parecer da CITE. No entanto, aquele direito não deixa de limitar os poderes do empregador em matéria de fixação do horário de trabalho: não só porque está vinculado a elaborar esse tipo de horário, como ainda o deve fazer dentro dos limites legais (n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

2. À semelhança do n.º 5 do artigo anterior, a introdução do n.º 5 do art. 56º pela L. n.º 120/2015 visou reforçar o exercício do direito consagrado no n.º 1 do mesmo artigo e, reflexamente, a tutela da parentalidade.

V. Diferentemente do estabelecido para o direito a trabalhar a tempo parcial (art. 55º, n.º 2), a flexibilização do horário de trabalho pode ser requerida e gozada em simultâneo por ambos os progenitores (art. 56º, n.º 1). Por outro lado, enquanto na prestação a tempo parcial, o trabalhador tem a faculdade de escolher a modalidade de trabalho de entre as contempladas pelo legislador, salvo acordo em contrário (arts. 55º, n.º 3, e 57º, n.º 1, alínea c)) — cabendo, no entanto, ao empregador a fixação do respectivo horário de trabalho —, relativamente ao direito de trabalhar em regime de flexibilidade temporal, compete em última instância ao empregador determinar, dentro dos limites legais (art. 56º, n.º 3), o tipo de organização do tempo de trabalho e o respectivo horário — o que não obsta, todavia, a que o trabalhador indique as suas preferências.

Em qualquer das situações, o empregador só poderá opor-se ao direito do trabalhador com base nos fundamentos considerados no n.º 2, do art. 57º. Contudo, relativamente à prestação a tempo parcial, os motivos invocados tanto podem dizer respeito à relação de trabalho em si mesma, como à modalidade de organização do tempo de trabalho escolhida pelo trabalhador; se o motivo da recusa estiver relacionado apenas com este último aspecto, o trabalhador tem a faculdade de optar por outro tipo de horário.

Esta diferença de regime entre as duas modalidades de trabalho pode explicar-se pelo facto de o trabalho a tempo parcial não colocar o mesmo tipo de dificuldades de organização e gestão que um horário flexível.

VI. Não obstante o conceito de horário flexível poder compreender concretizações diversas, o legislador procedeu à fixação das condições em que o mesmo pode ser elaborado (n.º 2 do art. 56º). Assim, prevê, por um lado, que possa ter um conteúdo variável no que respeita aos períodos dentro dos quais o trabalhador pode iniciar e terminar o seu trabalho diário: cada um destes períodos deverá ter uma duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo, no entanto, ser reduzida de modo a que o espaço temporal previsto para o cumprimento do horário de trabalho não ultrapasse o período de funcionamento do estabelecimento.

Refira-se que o condicionamento da fixação do horário de trabalho pelo período de funcionamento é muito ténue nos casos em que os trabalhadores não têm um local de trabalho fixo ou habitual, ou cujas tarefas devem ser executadas após ou antes daquele período.

Por outro lado, o legislador estabelece uma dimensão fixa para o horário flexível, a qual consiste no dever de o trabalhador cumprir "um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário".

Dentro dos limites temporais estabelecidos nos termos anteriormente indicados para o horário flexível (concretamente, os limites fixados para o início e o termo do trabalho diário), ao trabalhador é ainda permitido efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho por dia (art. 56º, n.º 4). Ou seja, confere-se ao trabalhador a faculdade de modelar o seu tempo de trabalho, na medida em que não está obrigado a observar o limite máximo do período normal de trabalho diário (art. 203º, n.º 1) nem a duração normal do intervalo de descanso (art. 213º, n.º 1), podendo antes organizar a sua actividade laboral em moldes semelhantes aos do regime de adaptabilidade. Assim, o trabalhador não tem de observar diariamente o período normal de trabalho convencionado — se este for de sete horas, por exemplo, tanto pode prestar um número de horas inferior, como superior —, desde que, em cada período de quatro semanas, cumpra o seu tempo normal de trabalho semanal em termos médios.

VII. A contra-ordenação prevista no n.º 5 está relacionada com a falta de fundamentação da recusa do empregador, tal como decorre do art. 57º, n.º 2.

Artigo 57.º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1 — O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 — O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 — No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 — No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5 — Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 — A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 — Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 — Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação

referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 — Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 — Constitui contra ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7.

COMENTÁRIO

I. 1. Este preceito corresponde ao art. 80º da LRCT. Contém, como se disse, o procedimento indispensável ao exercício dos direitos de assistência consagrados nos dois artigos anteriores.

2. A organização e competência da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) estão reguladas no DL n.º 76/2012, de 26-3.

3. Relacionado com este artigo, veja-se o art. 68º da CRP.

4. Relativamente à aplicação dos fundamentos de recusa do trabalhador em autorizar o trabalho a tempo parcial ou o horário flexível, veja-se, entre outros, os pareceres da CITE n.ºs 26/2012, 75/2012, 182/2014.

5. Jurisprudência: infra.

II. São quatro os principais aspectos regulados neste artigo. O primeiro consiste no facto de ser ao trabalhador a quem cabe a escolha da modalidade de trabalho que pretende usufruir; contudo, essa liberdade encontra-se limitada nos casos em que a prestação da actividade se revele incompatível com opção pelo horário flexível, designadamente quando, de acordo com a organização da empresa, aquela deve necessariamente ser realizada em horas ou períodos fixos ou pré-determinados: assim, por exemplo, a actividade de professor ou de motorista de transportes sujeitos a horários (n.º 1).

O segundo tem a ver com a indicação dos elementos que o trabalhador deverá apresentar à entidade empregadora no caso de pretender trabalhar a tempo parcial ou em horário flexível (n.º 1) — se o pedido não estiver devidamente formulado, caberá ao empregador solicitar o respectivo aperfeiçoamento (por exemplo, na falta de indicação do prazo de duração do regime).

O terceiro diz respeito ao procedimento no caso de o empregador recusar a pretensão do trabalhador (n.ºs 2 a 7).

O quarto aspecto está relacionado com as formas através das quais se considera aceite pelo empregador o requerido pelo trabalhador (n.º 8).

III. O acesso ao regime a tempo parcial deve ser objecto de requerimento pelo trabalhador interessado e está sujeito às condições previstas no art. 57º, n.º 1, do CT.

A recusa do empregador em aceitar o requerido pelo trabalhador deve ser fundamentada em razões imperiosas de serviço ou por impossibilidade de proceder à respectiva substituição (art. 57º, n.º 2). Além disso, deve submeter previamente a sua decisão à apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE).

IV. 1. A CITE tem como função promover, tanto no sector privado como no público, a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, e colaborar na aplicação das disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à protecção da parentalidade e à conciliação da actividade profissional com a vida pessoal (art. 2º do DL n.º 76/2012).

2. Nos termos do art. 3º, alínea *c),* do DL n.º 76/2012, compete à CITE ‹‹emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos››. Esta redução de competência da CITE aos casos em esteja em causa o apoio a filhos menores de 12 anos surge desarticulada com o campo de intervenção que lhe é atribuído pelo art. 57º do CT, designadamente quando se trate de filhos maiores de 12 anos portadores de deficiência ou com doença crónica.

Tendo em vista os objectivos da CITE — proteger a parentalidade e promover a conciliação da actividade profissional com a vida familiar (art. 2º) —, dever-se-á entender, nos termos do art. 57º do CT, que aquela entidade goza de idêntica competência quando a autorização para trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário tenha a ver com a assistência a filhos naquelas condições.

3. De acordo com o n.º 7 do artigo que se anota, o parecer da CITE, quando seja desfavorável ao empregador, tem natureza constitutiva, ou seja, confere eficácia imediata ao pedido do trabalhador. Nestes casos, porém, o empregador pode recorrer judicialmente a fim de obter sentença que lhe reconheça a existência de motivo justificativo para recusar a passagem do trabalhador para o regime a tempo parcial (art. 57º, n.º 7). O recurso judicial intentado pelo empregador tem efeitos meramente devolutivos.

Numa primeira fase, a recusa do empregador apenas se torna eficaz se o parecer da CITE lhe for favorável ou se esta entidade não se pronunciar no prazo de 30 dias contados a partir do envio da decisão daquele (art. 57º, n.º 6). Numa segunda fase, ou seja, havendo parecer desfavorável da CITE, a recusa do empregador apenas adquire eficácia na sequência de decisão judicial que sancione os motivos invocados.

4. No n.º 8 do art. 57º estão indicadas as situações em que o pedido do trabalhador se considera tacitamente deferido pelo empregador. Se relativamente ao trabalho a tempo parcial essa aceitação implica a aplicação do tipo de organização do tempo de trabalho requerida pelo trabalhador, já quanto ao horário flexível a respectiva aceitação tácita compreende igualmente o horário de trabalho que, eventualmente, o trabalhador tenha indicado no requerimento apresentado; cf. BERNARDO XAVIER/NUNES de CARVALHO, 2014, 45.

Artigo 58.º

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

1 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2 — O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

COMENTÁRIO

I. 1. Este preceito corresponde, com alterações, ao art. 45º, n.ºs 3 e 4, do CT de 2003.

2. Relacionado com o artigo que se anota, veja-se os arts. 204º a 206º (relativos à adaptabilidade), 208º, 208º -A, 208º -B (relativos ao banco de horas) e 209º (horário concentrado), todos do CT.

II. Enquanto o CT de 2003 aludia apenas à dispensa de trabalho em regime de adaptabilidade, o art. 58º alarga esse regime às restantes formas (e respectivas modalidades) de flexibilidade do tempo de trabalho previstas na lei.

III. Atendendo ao disposto nos artigos seguintes — art. 59º (dispensa de prestação de trabalho suplementar) e 60º (dispensa de prestação de trabalho no período nocturno —, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante deveria, por maioria de razão, ser isenta do trabalho por turnos em regime rotativo. Contudo, o disposto no art. 60º acautela em parte os valores da maternidade, ao conferir às trabalhadoras que laboram naquele regime o direito de dispensa do turno da noite.

IV. A violação do art. 58º é sancionada nos termos do art. 546º e s.

Artigo 59.º

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1 — A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 — A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

COMENTÁRIO

I. 1. Este preceito corresponde, com alterações, ao art. 46º do CT de 2003.

2. Relacionado com este preceito, veja-se os arts. 75º (trabalho suplementar de menor) e 88º (trabalho suplementar de trabalhador com deficiência ou doença crónica), ambos do CT.

II. 1. O disposto no n.º 2 do art. 59º é aplicável aos casos em que a necessidade de amamentação do menor com idade superior a 12 meses se justifica por razões de saúde da trabalhadora ou da criança. Assim, enquanto o n.º 1 abrange (e coloca no mesmo plano) os dois progenitores, o n.º 2 visa apenas as trabalhadoras.

2. Apesar da inexistência de previsão expressa, julga-se que a tutela dos interesses relacionados com a assistência aos menores justifica que o regime regulado no n.º 1 deste artigo seja aplicável às pessoas referidas no art. 64º.

III. A violação do art. 59º é sancionada nos termos do art. 546º e s.

Artigo 60.º

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

1 — A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4 — A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º 1, com a antecedência de 10 dias.

5 — Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

COMENTÁRIO

I. Este preceito corresponde ao art. 47º do CT de 2003 e ao art. 83º da LRCT.

II. Relacionado com este preceito veja-se:

1. Os arts. 65º, n.º 1, alínea h) (regime de licenças, faltas e dispensas), 76º (trabalho de menor em período nocturno) e 87º (dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho de trabalhador com deficiência ou doença crónica), todos do CT.

2. O art. 18º do DL n.º 91/2009, de 9-4 (regime jurídico de protecção social na parentalidade), que prevê a concessão de um subsídio para as situações em que há um impedimento para o trabalho determinado pela existência de um risco específico para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que realize trabalho nocturno.

III. Relativamente à dispensa da trabalhadora de prestar trabalho nocturno, o legislador definiu como período nocturno o intervalo compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, excluindo assim a possibilidade de serem fixados outros períodos por instrumento de regulamentação colectiva, como se prevê no art. 223º, n.º 2.

IV. A violação do art. 60º é sancionada nos termos do art. 546º e s.

SUBSECÇÃO V
TRABALHO DE MENORES

Artigo 73º
Limites máximos do período normal de trabalho de menor

1 — O período normal de trabalho de menor não pode ser superior a oito horas em cada dia e a 40 horas em cada semana.

2 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem reduzir, sempre que possível, os limites máximos do período normal de trabalho de menor.

3 — No caso de trabalhos leves efectuados por menor com idade inferior a 16 anos, o período normal de trabalho não pode ser superior a sete horas em cada dia e 35 horas em cada semana.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.

COMENTÁRIO

I. Este preceito corresponde ao art. 62º do CT de 2003.

II. Relacionado com o período normal dos menores, veja-se:

1. Os arts. 68º (admissão ao trabalho dos menores), 198º (período normal de trabalho), 203º (limites máximos do período normal de trabalho) e 204º a 209º (regimes de adaptabilidade, banco de horas e horário concentrado), todos do CT.

2 Art. 32º (trabalho das crianças) da Convenção sobre os Direitos da Criança (ONU, 1989) — ratificada pelo DPR n.º 49/90, de 12-9.

3. Arts. 61º a 72º da Lei n.º 102/2009, de 10-9, relativamente às actividades proibidas ou condicionadas a menor.

4. Convenção da OIT n.º 138, de 1973, sobre a idade mínima de admissão para o emprego (ratificada pela RAR n.º 11/98, de 19-3), e n.º 182, de 1999, relativa à proibição e eliminação do trabalho das crianças (ratificada pela RAR n.º 47/00, de 1-6).

5. Os arts. 3º (duração do período de participação em actividade) e 10.º (consequências de alteração do horário ou do aproveitamento escolar de menor) da L. n.º 105/2009, de 14-9, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, relativamente à participação dos menores em actividades de natureza cultural, artística ou publicitária.

6. Jurisprudência: infra.

III. Quanto aos trabalhadores com idade igual ou superior a 16 anos, o

CT delimita o período normal de trabalho a oito horas por dia e 40 horas por semana, sem prejuízo da possibilidade de a duração da jornada diária de trabalho ser superior por aplicação dos regimes de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado (art. 74º, n.º 1). Com efeito, ao contrário do que estava previsto no CT de 2003 (em que aquele limite abrangia o horário de trabalho organizado em regime de adaptabilidade), o actual CT passou a admitir a possibilidade de o trabalhador menor ficar sujeito aos regimes de flexibilidade do tempo de trabalho.

Já para os trabalhadores com idade inferior a 16 anos, o período normal de trabalho não poderá exceder 7 horas por dia e 35 horas semanais (n.º 3 do art. 73º). Embora o art. 74º, n.º 1, não faça qualquer distinção quanto à idade do menor, julga-se que os imperativos de tutela da respectiva saúde e desenvolvimento impõem a sua não sujeição aos regimes de flexibilidade previstos naquele preceito.

IV. A violação do art. 73º é punida nos termos do art. 546º e s.

Artigo 74º

Dispensa do menor de algumas formas de organização do tempo de trabalho

1 — O menor é dispensado de prestar trabalho em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.

2 — Para efeito do número anterior, o menor deve ser submetido a exame de saúde previamente ao início da aplicação do horário em causa.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

COMENTÁRIO

I. Este preceito corresponde ao art. 63º do CT de 2003.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

1. Os arts. 62º (limites máximos do período normal de trabalho), 200º (noção de horário de trabalho), 204º a 207º (regime de adaptabilidade), art. 208º (banco de horas), 209º (horário concentrado) e 212º e s. (horário de trabalho), todos do CT.

2. Art. 61º e s. da L. n.º 102/2009 (sobre a segurança e saúde no trabalho).

3. Art. 32º (trabalho das crianças) da Convenção sobre os Direitos da Criança (ONU, 1989) — ratificada pelo DPR n.º 49/90, de 12-9.

4. Convenções da OIT n.º 138, de 1973, sobre a idade mínima de admissão para o emprego (ratificada pela RAR n.º 11/98, de 19-3), e n.º 182, de 1999, relativa à proibição e eliminação do trabalho das crianças (ratificada pela RAR n.º 47/00, de 1-6).

III. Não nos parece que o art. 74º, n.º 1, resolva em termos claros a questão de saber se os menores não podem trabalhar em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado, ou se apenas lhes confere o direito à respectiva dispensa. Dado que a letra da norma parece sugerir a segunda hipótese — nos casos de proibição, o legislador utiliza outro tipo de linguagem, de que são exemplo os arts. 75º, n.º 1 e 76º, n.º 1 —, julga-se estar mais próxima dos objectivos da lei a solução segundo a qual, sempre que a realização de trabalho em regime de flexibilidade possa prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho, os menores têm a faculdade de exigir que não lhes seja fixado um horário flexível (ou de recusar o respectivo cumprimento, caso aquele seja estabelecido), continuando assim obrigados a realizar a sua actividade apenas em regime normal. O exercício da faculdade consagrada neste preceito depende tão só da verificação (e respectiva prova) dos fundamentos previstos e não propriamente da decisão da entidade empregadora.

Embora a lei seja omissa, parece-nos que, tendo em conta os interesses em causa, as restrições contempladas no art. 74º deverão, por maioria de razão, ser alargadas à isenção de horário de trabalho, porquanto esta é equiparável em termos substantivos a um regime de adaptabilidade permanente.

IV. A violação do art. 74º é sancionada nos termos do art. 546º e s.

Artigo 75º
Trabalho suplementar de menor

1 — O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável se a prestação de trabalho suplementar por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos 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 haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

3 — Na situação referida no número anterior, o menor tem direito a período equivalente de descanso compensatório, a gozar nas três semanas seguintes.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

COMENTÁRIO

I. Este preceito corresponde ao art. 64º do CT de 2003.

II. Relacionado com o artigo em anotação, veja-se:

1. Art. 32º (trabalho das crianças) da Convenção sobre os Direitos da Criança (ONU, 1989) — ratificada pelo DPR n.º 49/90, de 12-9.

2. Convenções da OIT n.º 138, de 1973 (sobre a idade mínima de admissão para o emprego — ratificada pela RAR n.º 11/98, de 19-3), e n.º 182, de 1999 (relativa à proibição e eliminação do trabalho das crianças — ratificada pela RAR n.º 47/00, de 1-6).

III. O art. 75º proíbe que o trabalhador menor preste trabalho suplementar, consagrando assim uma excepção ao art. 227º. Não se trata propriamente de uma derrogação semelhante à prevista para outros grupos profissionais, designadamente as trabalhadoras grávidas e os trabalhadores (independentemente do género) com filhos de idade inferior a 12 meses (art. 59º, n.º 1), os trabalhadores com deficiência ou doença crónica (art. 88º) ou os trabalhadores-estudantes (art. 90º, n.º 6). Enquanto relativamente a estas categorias, a realização de trabalho suplementar fica dependente da concordância do interessado, não podendo por isso ser determinada em termos unilaterais pelo empregador, aos menores proíbe-se que consintam na respectiva prestação.

Porém, enquanto no CT de 2003 essa proibição era absoluta, no actual n.º 2 do artigo em anotação admite-se que, nas situações aí especificadas, o menor possa aceitar realizar trabalho suplementar, devendo nesse caso ser-lhe assegurado o direito a descanso compensatório equivalente à duração do trabalho prestado (art. 75º, n.º 3).

Parece-nos, contudo, não ter aqui aplicação o disposto no art. 227º, n.º 3, já que isso significaria colocar o menor em situação mais vulnerável do que as categorias dispensadas de prestar trabalho suplementar, relativamente às quais não está previsto idêntico regime.

IV. A violação do art. 75º é sancionada nos termos do art. 546º e s.

Artigo 76º
Trabalho de menor no período nocturno

1 — É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno:

a) Em actividade prevista em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, excepto no período compreendido entre as zero e as cinco horas;

b) Que se justifique por motivos objectivos, em actividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.

4 — No caso do número anterior, a prestação de trabalho nocturno por menor deve ser vigiada por um adulto, se for necessário para protecção da sua segurança ou saúde.

5 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 não é aplicável se a prestação de trabalho nocturno ocorrer em circunstância referida no n.º 2 do artigo anterior, sendo devido o descanso previsto no n.º 3 do mesmo artigo.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 4.

COMENTÁRIO

I. Este preceito corresponde ao art. 65º do CT de 2003.

II. Relacionado com o art. 76º, veja-se:

1. Arts. 223º (noção de trabalho nocturno) e 257º (retribuição por trabalho nocturno), ambos do CT.

2. Art. 3º da L. n.º 105/2009, de 14-9 (duração do período de participação de menores com idade inferior a dezasseis anos em actividades de natureza cultural, artística ou publicitária).

3. Art. 32º (trabalho das crianças) da Convenção sobre os Direitos da Criança (ONU, 1989) — ratificada pelo DPR n.º 49/90, de 12-9.

4. Convenção da OIT n.º 138, de 1973, sobre a idade mínima de admissão para o emprego (ratificada pela RAR n.º 11/98, de 19-3), e n.º 182, de 1999, relativa à proibição e eliminação do trabalho das crianças (ratificada pela RAR n.º 47/00, de 1-6).

III. Tendo em vista o cumprimento de disposições obrigatórias da Convenção do Trabalho Marítimo, 2006 (aprovada pela RAR n.º 4/2015, de

12-1, e ratificada pelo DPR n.º 7/2015, de 12-1), a L. n.º 146/2015, de 9-9, que regula a atividade de marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa, consagra no art. 14º (trabalho nocturno de menor):

«1 — O menor não pode prestar trabalho a bordo entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, ou em período previsto em regulamentação coletiva de trabalho de, elo menos, nove horas consecutivas que abranja um intervalo compreendido entre as zero e as cinco horas.

2 — O menor pode prestar trabalho noturno:

a) Na medida do necessário para a sua formação efetiva no quadro de programas e horários estabelecidos, desde que não ocorra no intervalo compreendido entre as 0 e as 5 horas;

b) Quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o navio, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excecional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro marítimo disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

3 — Na situação a que se refere a alínea *b*) do número anterior, o menor tem direito a um período equivalente de descanso compensatório, a gozar nas três semanas seguintes.

4 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo».

IV. De acordo com o disposto no n.º 1 do art. 76º, é proibido ao trabalhador de idade inferior a 16 anos prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte. Trata-se de uma proibição absoluta, na medida em que não pode ser afastada com o consentimento do trabalhador, nem a respectiva realização ser admitida a nível de instrumento de regulamentação colectiva.

Relativamente ao trabalhador com idade igual ou superior a 16 anos, a proibição de prestar trabalho nocturno está restringida ao período que decorre entre as 22 horas e as 7 horas (art. 76º, n.º 2). No entanto, essa proibição pode ser afastada relativamente às actividades previstas a nível de instrumento de regulamentação colectiva, as quais, contudo, não poderão ser realizadas no período compreendido entre as 0 horas e 5 horas (n.º 3, alínea *a),* do mesmo artigo). Também não pode ser fixado regime idêntico através do contrato de trabalho (art. 3º, n.º 5).

V. Maior flexibilidade é admitida em relação às actividades de natureza artística, cultural, desportiva ou publicitária, porquanto os menores com idade igual ou superior a 16 anos podem trabalhar em período nocturno, incluindo o compreendido entre as 0 e as 5 horas, devendo gozar um período de descanso equivalente no dia seguinte ou no dia mais próximo (art.

76º, n.º 3, alínea b)). (No CT de 2003 a prestação de trabalho entre as 0 e as 5 horas só era admissível se, por motivos objectivos, o mesmo não pudesse ser realizado em período diurno).

Mais restritiva é, naturalmente, a participação de menores com idade inferior a dezasseis anos em espectáculos ou outras actividades de natureza cultural, artística ou publicitária, como decorre do art. 3º da L. n.º 105/2009, de 14-9 (transcrito no comentário ao art. 203º).

Em qualquer dos casos, a prestação de menor deve ser vigiada por um adulto — em regra, os representantes legais do menor —, sempre que isso se revelar necessário para garantir a protecção da saúde e da segurança do menor (n.º 4).

Verifica-se assim que, relativamente ao trabalho nocturno prestado em actividades de natureza cultural, desportiva, artística ou publicitária, o CT de 2009 foi mais longe do que o anterior, ao adoptar uma política marcadamente mercantilista que menospreza, de forma evidente, a tutela da segurança, saúde e educação dos menores.

VI. Os trabalhadores com idade igual ou superior a 16 anos, independentemente do sector de actividade em que estejam inseridos, podem trabalhar entre as 22 e as 7 horas, embora por um período não superior a cinco dias, quando a sua actividade se mostre indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa, devidos a factos anormais ou a circunstâncias excepcionais. A prestação de trabalho nocturno nestas condições confere o direito a um descanso compensatório, de duração igual ao número de horas de trabalho realizado, a gozar no dia seguinte ou no dia mais próximo possível (arts. 76º n.º 5).

Com ressalva para esta última hipótese, o trabalho nocturno prestado por menores não pode ter carácter suplementar (art. 75º, n.º 1).

VII. A violação do art. 76º é sancionada nos termos do art. 546º e s.

Artigo 77º

Intervalo de descanso de menor

1 — O período de trabalho diário de menor deve ser interrompido por intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma a não prestar mais de quatro horas de trabalho consecutivo se tiver idade inferior a 16 anos, ou quatro horas e 30 minutos se tiver idade igual ou superior a 16 anos.

2 — O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode estabelecer duração do intervalo de descanso superior a duas horas, bem como a frequência e a duração de outros intervalos de descanso no período de trabalho diário ou, no caso de menor com idade igual ou superior a 16 anos, redução do intervalo até 30 minutos.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

COMENTÁRIO

I. Este preceito sucede ao art. 66º do CT de 2003.

II. Relacionado com o art. 77º veja-se:

1. Art. 3º, n.º 3, alínea *h)* (relações entre fontes de regulação) do CT.

2. Art. 32º (trabalho das crianças) da Convenção sobre os Direitos da Criança (ONU, 1989) — ratificada pelo DPR n.º 49/90, de 12-9.

3. Convenções da OIT n.º 138, de 1973, sobre a idade mínima de admissão para o emprego (ratificada pela RAR n.º 11/98, de 19-3), e n.º 182, de 1999, relativa à proibição e eliminação do trabalho das crianças (ratificada pela RAR n.º 47/00, de 1-6).

III. A duração do intervalo de descanso (entre uma e duas horas) deve ser organizada de modo a que o menor não preste mais de quatro horas consecutivas de trabalho se tiver idade inferior a 16 anos, ou mais de quatro horas e meia se for de idade igual ou superior a 16 anos (n.º 1).

Porém, e sem prejuízo dos limites relativos à duração máxima de trabalho consecutivo, permite-se que os instrumentos de regulamentação colectiva possam fixar intervalos de descanso de duração superior a duas horas, bem como definir a frequência e a duração de outros intervalos a observar durante o período de trabalho diário. Para além disso (e nos mesmos moldes), prevê-se ainda que, relativamente aos trabalhadores com idade igual ou superior a 16 anos, o intervalo de descanso possa ser reduzido até trinta minutos (n.º 2).

A indicação contida no n.º 2 do art. 77º, segundo a qual os instrumentos de regulamentação colectiva podem fixar disciplina diferente da prevista no n.º 1 do mesmo artigo, significa que a mesma não pode ser adoptada a nível de contrato individual de trabalho (art. 3º, n.º 5).

IV. A violação do art. 77º é sancionada nos termos do art. 546º e s.

Artigo 78º

Descanso diário de menor

1 — O menor tem direito a descanso diário, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos, coma duração mínima de 14 horas consecutivas se tiver idade inferior a 16 anos, ou 12 horas consecutivas se tiver idade igual ou superior a 16 anos.

2 — Em relação a menor com idade igual ou superior a 16 anos, o descanso diário previsto no número anterior pode ser reduzido por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho se for justificado por motivo objectivo, desde que não afecte a sua segurança ou saúde e a redução seja compensada nos três dias seguintes, no sector da agricultura, turismo, hotelaria ou restauração, em embarcação da marinha do comércio, hospital ou outro estabelecimento de saúde ou em actividade caracterizada por períodos de trabalho fraccionados ao longo do dia.

3 — O disposto no n.º 1 não se aplica a menor com idade igual ou superior a 16 anos que preste trabalho cuja duração normal não seja superior a 20 horas por semana, ou trabalho ocasional por período não superior a um mês:

a) Em serviço doméstico realizado em agregado familiar;

b) Em empresa familiar, desde que não seja nocivo, prejudicial ou perigoso para o menor.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2 deste artigo.

COMENTÁRIO

I. Este preceito corresponde ao art. 67º do CT de 2003.

II. Relacionado com o art. 78º veja-se:

1. Arts. 199º (período de descanso), 214º (descanso diário) e 233º (duração do descanso semanal obrigatório) do CT.

2. Art. 32º (trabalho das crianças) da Convenção sobre os Direitos da Criança (ONU, 1989) — ratificada pelo DPR n.º 49/90, de 12-9.

3. Convenção da OIT n.º 138, de 1973, sobre a idade mínima de admissão para o emprego (ratificada pela RAR n.º 11/98, de 19-3), e n.º 182, de 1999, relativa à proibição e eliminação do trabalho das crianças (ratificada pela RAR n.º 47/00, de 1-6).

III. O período de descanso diário deve ter uma duração mínima de catorze horas consecutivas para os trabalhadores com idade inferior a 16 anos; essa duração é de doze horas consecutivas para aqueles cuja idade é igual ou superior a 16 anos (n.º 1).

Porém, em relação aos trabalhadores com idade igual ou superior a 16 anos, o período de descanso diário de doze horas consecutivas pode ser reduzido por instrumento de regulamentação colectiva, desde que essa diminuição seja justificada por motivos objectivos, não prejudique a saúde e segurança do menor, e seja compensada nos três dias seguintes. Esta derrogação vigora para as actividades caracterizadas por períodos de trabalho fraccionados ao longo do dia e para os sectores indicados no n.º 2 do art. 78º.

Ainda quanto aos menores com idade igual ou superior a 16 anos, o período de descanso pode ser inferior a doze horas consecutivas nas seguintes condições: *i)* ter o contrato de trabalho duração não superior a um mês, no caso de tratar-se de trabalho ocasional (característica esta que a lei não precisa) ou ter um período normal de trabalho semanal não superior a vinte horas; *ii)* consistir, em ambas as situações, a actividade do menor na prestação de serviço doméstico em agregado familiar ou na realização de qualquer tipo de trabalho em empresa familiar (que o legislador também não é delimita), desde que não se revele nocivo, prejudicial ou perigoso para o menor (art. 78º, n.º 3).

IV. Não obstante o silêncio da lei quanto aos limites da redução permitida nestas situações, os interesses relacionados com a protecção da saúde e segurança dos menores justificam que se lhes reconheça o direito a gozar o período mínimo de descanso diário de onze horas consecutivas previsto para a generalidade dos trabalhadores — com efeito, o CT não prevê qualquer derrogação deste género para os trabalhadores que, em condições contratuais idênticas, exerçam o mesmo tipo de funções das contempladas no art. 78º —, com a possível excepção para o trabalho doméstico, relativamente ao qual o art. 14º do DL n.º 235/92, de 24-10, fixa em oito horas o repouso nocturno mínimo.

V. A referência expressa aos instrumentos de regulamentação colectiva significa que a derrogação contemplada no art. 78º, n.º 3, não pode ser estabelecida a nível do contrato individual de trabalho (art. 3º, n.º 5, do CT).

VI. A violação do art. 78º é sancionada nos termos do art. 546º e s.

Artigo 79º
Descanso semanal de menor

1 — O descanso semanal de menor tem a duração de dois dias, se possível, consecutivos, em cada período de sete dias, salvo havendo razões técnicas ou de organização do trabalho, a definir por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, que justifiquem que o descanso semanal de menor com idade igual ou superior a 16 anos tenha a duração de 36 horas consecutivas.

2 — O descanso semanal de menor com idade igual ou superior a 16 anos pode ser de um dia em situação a que se referem os n.ºs 2 ou 3 do artigo anterior, desde que a redução se justifique por motivo objectivo e, no primeiro caso, seja estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, devendo em qualquer caso ser assegurado descanso adequado.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

COMENTÁRIO

I. Este preceito corresponde ao art. 68º do CT de 2003.

II. Relacionado com este artigo veja-se:

1. Arts. 3º, n.º 3, alínea *h)* (relações entre fontes de regulação), e 232º (descanso semanal), ambos do CT.

2. Art. 10º da Directiva n.º 94/33/CE, do Conselho, de 22-6, relativa à protecção dos jovens no trabalho.

3. Art. 32º (trabalho das crianças) da Convenção sobre os Direitos da Criança (ONU, 1989) — ratificada pelo DPR n.º 49/90, de 12-9.

4. Convenções da OIT n.º 138, de 1973, sobre a idade mínima de admissão para o emprego (ratificada pela RAR n.º 11/98, de 19-3), e n.º 182, de 1999, relativa à proibição e eliminação do trabalho das crianças (ratificada pela RAR n.º 47/00, de 1-6).

III. Os trabalhadores menores têm direito, em cada período de sete dias, a dois dias de descanso semanal, se possível consecutivos (n.º 1, primeira parte), acrescido do período de descanso diário previsto no art. 78º, n.º 1. Contudo, por razões de natureza técnica ou de organização do trabalho, definidas por instrumento de regulamentação colectiva, o descanso semanal dos menores de idade igual ou superior a 16 anos pode ser reduzido para trinta e seis horas consecutivas, acrescido do respectivo período de descanso diário.

Porém, relativamente a esta mesma categoria de trabalhadores, o período de descanso semanal pode ser de um dia completo (compreendendo-se por dia completo, o período das 0 horas às 24 horas) nas situações previstas

nos n.ºs 2 e 3, do art. 78º, desde que seja justificado por razões objectivas. A redução do descanso semanal na situação compreendida no n.º 2 do art. 78º deve ainda ser admitida por instrumento de regulamentação colectiva (art. 79º, n.º 2).

IV. Ao dia de descanso semanal, previsto no n.º 2 do artigo que se anota, acresce o período de descanso diário, o qual é por regra de doze horas (art. 78º, n.º 1); com efeito, a limitação do descanso semanal a um período inferior a dois dias consecutivos não abrange ou não tem necessariamente ser cumulada com a redução do descanso semanal, podendo assim a convenção colectiva que fixa os referidos regimes derrogatórios não prever as duas situações em simultâneo e conferir ao menor períodos de descanso complementar.

Ema qualquer dos casos, a lei garante (art. 79º, n.º 2) que deve ser assegurado ao menor um período de descanso adequado, noção que o CT em lado algum concretiza.

V. A referência expressa aos instrumentos de regulamentação colectiva significa que as derrogações previstas no art. 79º não poderão ser fixadas a nível do contrato individual de trabalho (art. 3º, n.º 5).

VI. A violação do art. 79º é sancionada nos termos do art. 546º e s.

Artigo 80º

Descanso semanal e períodos de trabalho de menor em caso de pluriemprego

1 — Se o menor trabalhar para vários empregadores, os descansos semanais devem ser coincidentes e a soma dos períodos de trabalho não deve exceder os limites máximos do período normal de trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o menor ou, se este tiver idade inferior a 16 anos, os seus representantes legais, devem informar por escrito:

a) Antes da admissão, o novo empregador, sobre a existência de outro emprego e a duração do trabalho e os descansos semanais correspondentes;

b) Aquando de uma admissão ou sempre que haja alteração das condições de trabalho em causa, os outros empregadores, sobre a duração do trabalho e os descansos semanais correspondentes.

3 — O empregador que, sendo informado nos termos do número anterior, celebre contrato de trabalho com o menor ou altere a duração do trabalho ou dos descansos semanais, é responsável pelo cumprimento do disposto no n.º 1.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1, pela qual é responsável o empregador que se encontre na situação referida no número anterior.

COMENTÁRIO

I. Este preceito corresponde ao art. 69º do CT de 2003.

II. Relacionado com o art. 80º veja-se:

1. Arts. 73º (limites máximos do período normal de trabalho do menor), 79º (duração do descanso semanal do trabalhador menor), 198º (período normal de trabalho) e 203º (limites máximos dos períodos normais de trabalho), todos do CT.

2. Art. 32º (trabalho das crianças) da Convenção sobre os Direitos da Criança (ONU, 1989) — ratificada pelo DPR n.º 49/90, de 12-9.

3. Convenções da OIT n.º 138, de 1973, sobre a idade mínima de admissão para o emprego (ratificada pela RAR n.º 11/98, de 19-3), e n.º 182, de 1999, relativa à proibição e eliminação do trabalho das crianças (ratificada pela RAR n.º 47/00, de 1-6).

III. Tendo em vista garantir uma maior tutela da saúde e da segurança no trabalho, o art. 80º, n.º 1, consagra o princípio da coincidência temporal dos períodos de descanso semanal em caso de pluriemprego do menor. Diferentemente do que se verifica em relação aos trabalhadores em geral — para os quais o legislador não fixa qualquer limite máximo temporal para

idêntica situação (veja-se o comentário ao art. 203º) —, estabelece aquele nº 1 que os períodos normais de trabalho (diário e semanal) não pode exceder em regime de acumulação os limites máximos do período normal.

IV. Da aplicação do disposto no n.º 3, do art. 80º decorre um limite à liberdade contratual no que respeita à fixação do período normal de trabalho e do descanso semanal. Com efeito, no caso de o empregador ter conhecimento prévio da existência de um outro contrato de trabalho celebrado pelo mesmo trabalhador, o período normal de trabalho relativo ao novo contrato tem por duração máxima o número de horas (diárias e semanais) igual à diferença entre o tempo de trabalho já prestado ao abrigo do(s) contrato(s) anterior(es) e o limite máximo previsto no art. 73º, n.º 1. Além disso, o descanso semanal a gozar nos termos do contrato celebrado posteriormente terá de ser fixado de modo a coincidir com o dia de descanso fixado no(s) vínculo(s) já celebrado(s).

A violação do limite estabelecido no n.º 1 do preceito em anotação acarreta, conforme as situações, a nulidade total ou parcial do último contrato celebrado, com a consequente redução, nesta segunda hipótese, do período normal de trabalho estabelecido.

V. A violação do art. 80º é sancionada nos termos do art. 546º e s.

SUBSECÇÃO VII
TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA

Artigo 87º
Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho de trabalhador com deficiência ou doença crónica

1 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica é dispensado da prestação de trabalho, se esta puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho:

a) Em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, de banco de horas ou horário concentrado;

b) Entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, o trabalhador deve ser submetido a exame de saúde previamente ao início da aplicação do horário em causa.

3 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

COMENTÁRIO

I. 1. Este preceito corresponde ao disposto no art. 75º do CT de 2003, incluindo agora as modalidades do banco de horas (art. 208º) e do horário concentrado (art. 209º), então ainda não previstas.

2. Cf. arts. 71º e 59º, n.º 2, alínea *c),* ambos da CRP, e arts. 23º a 27º do CT.

II. Embora por razões distintas, idêntica regra à consagrada neste artigo está prevista para os menores (art. 74º) e para as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes (art. 58º).

III. Na linha dos preceitos anteriores (arts. 84º a 86º), o art. 87º procede à concretização no âmbito do contrato de trabalho de alguns dos princípios consagrados na Lei n.º 38/2004, de 18-8, que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência. Com o efeito, a noção (ampla) de pessoa com deficiência — "aquela que ... apresente dificuldades específicas susceptíveis de ... lhe limitar ou dificultar a actividade..." (art. 2º daquela Lei) — compreende tanto o trabalhador com capacidade de trabalho reduzida (art. 84º do CT), como o trabalhador com deficiência ou doença crónica (art. 85º do CT), razão pela qual a L. n.º 38/2004 não deixa de lhes ser aplicável na parte em que prescreve a adopção de medidas relativas ao emprego e condições de trabalho.

Enquadrado pelos princípios da cooperação (art. 14º), solidariedade

(art. 15º) e da coesão social (art. 20º), que vinculam entidades públicas e privadas (art. 18º) — todos da L. n.º 38/2004 —, este diploma consagra, no âmbito da habilitação e da reabilitação das pessoas com deficiência, um conjunto de deveres laborais relativos (art. 25º):

— Ao acesso ao emprego e às condições de trabalho — "compete ao Estado adoptar medidas específicas necessárias para assegurar o direito de acesso ao emprego, ao trabalho, à orientação, formação, habilitação e reabilitação profissionais e a adequação das condições de trabalho da pessoa com deficiência", devendo para o efeito "fomentar e apoiar o recurso ao auto-emprego, teletrabalho, trabalho a tempo parcial e no domicílio" (art. 26º);
— À conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar — "compete ao Estado adoptar medidas específicas necessárias para assegurar o direito de conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar da pessoa com deficiência, bem como dos familiares com pessoas com deficiência a cargo" (art. 27º);
— Às quotas de emprego — "as empresas devem, tendo em conta a sua dimensão, contratar pessoas com deficiência, mediante contrato de trabalho ou de prestação de serviço, em número até 2% do total de trabalhadores" (art. 28º).

IV. Na medida em que a regulação das condições de trabalho dos trabalhadores com deficiência ou doença crónica fixada neste art. 87º se enquadra no âmbito da aplicação do princípio da igualdade e da não discriminação (arts. 24º e 25º do CT), o seu incumprimento constitui um acto discriminatório, gerador de responsabilidade por danos morais e danos patrimoniais (art. 28º do CT)).

Por outro lado, a mesma violação constitui uma contra-ordenação muito grave, sancionada nos termos do art. 548º e s. do CT.

V. A violação do art 87º é sancionada nos termos do art. 546º e s.

Artigo 88º

Trabalho suplementar de trabalhador com deficiência ou doença crónica

1 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica não é obrigado a prestar trabalho suplementar.

2 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

COMENTÁRIO

I. 1. O disposto no n.º 1 deste artigo é idêntico ao art. 76º do CT de 2003.

2. Cf. arts. 226º (noção de trabalho suplementar) e 227º (condições de prestação do trabalho suplementar) do CT.

II. Este preceito consagra uma excepção ao art. 227º, n.º 3, do CT que consagra a obrigatoriedade geral de prestação do trabalho suplementar. Derrogações idênticas constam relativamente às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes (art. 59º) e os menores (art. 75º), com a ressalva, relativamente a estes últimos, da situação contemplada no art. 75º, n.º 2.

III. À semelhança do que se referiu no comentário ao artigo anterior, a não observância do disposto no art. 88º enquadra-se no âmbito de aplicação do art. 28º do CT. Além disso constitui uma contra-ordenação muito grave, sancionada nos termos do art. 546º e s. do CT.

SUBSECÇÃO VII
TRABALHADOR-ESTUDANTE

Artigo 90º
Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

1 — O horário de trabalho de trabalhador–estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho.

3 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

4 — O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

5 — Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.

6 — O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

7 — Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho.

8 — O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número das horas prestadas.

9 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e 6 a 8.

COMENTÁRIO

I. 1. Este preceito corresponde ao art. 80º do CT de 2003 e aos arts. 149º, n.º 2, 150º, n.ºs 2 e 3, e 154º da LRCT.

2. O n.º 8 do art. 90º foi alterado pela L. n.º 23/2012. Tinha a seguinte redacção: "o trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas".

3. Cf. art. 59º, n.º 3, da CRP, e art. 12º da Lei n.º 105/2009, de 14-9, que regulamenta e altera o Código do Trabalho.

4. Jurisprudência: infra.

II. Na linha do previsto para a generalidade dos trabalhadores, a L. n.º 23/2012 procedeu à redução do custo do trabalho suplementar prestado pelo trabalhador-estudante. Cf. o art. 229º.

III. 1. O art. 90º constitui uma importante concretização do comando constitucional prescrito no art. 59º, n.º 3. No essencial, estabelece que os horários de trabalho dos trabalhadores-estudantes devem ser fixados de modo a que lhes seja possível a frequência às aulas e a respectiva deslocação (n.º 1). Naturalmente que esse objectivo pode ser alcançado através de vias diversas, designadamente através de horário fixo ou horário flexível, tudo dependendo da situação concreta.

Não sendo esta possibilidade exequível por razões relacionadas com a organização ou funcionamento da empresa, prevê-se um regime subsidiário, ou seja, a concessão ao trabalhador de períodos de dispensa do trabalho para frequência às aulas, se o horário escolar assim o exigir; esses períodos têm como referente a semana de trabalho (período de sete dias consecutivos), são considerados como tempo de trabalho efectivo e não implicam perda de direitos (n.º 2).

2. O n.º 3 do artigo em anotação prevê a duração máxima para essas dispensas, as quais estão dependentes do período normal semanal de trabalho. O direito à dispensa de trabalho pode ser gozado de forma contínua ou fraccionada, cabendo ao trabalhador-estudante a respectiva escolha.

3. Se trabalhar por turnos e, em consequência disso, não for possível ajustar a esse regime a fixação de um horário ou a concessão de dispensa de trabalho que lhe permita frequentar as aulas, o trabalhador-estudante tem

direito de preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação, que lhe possibilite essa frequência (n.º 4).

4. Se o ajustamento do horário ou a atribuição de dispensa do trabalho comprometer manifestamente o funcionamento da empresa, prevê-se que as condições de trabalho que assegurem a frequência às aulas sejam estabelecidas por acordo entre o empregador, o trabalhador e a sua estrutura representativa. Na falta de acordo, compete ao empregador a fixação fundamentada dessas condições, devendo informar por escrito o trabalhador da sua decisão (n.º 5).

IV. 1. Nos termos do n.º 6 do art. 90º, não pode ser exigida ao trabalhador-estudante a prestação de trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, bem como em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado nos casos em que esses regimes coincidam com o horário escolar ou a realização de provas de avaliação.

Quando preste trabalho nas condições referidas anteriormente, o trabalhador-estudante tem direito a gozar um dia de descanso em cada mês, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de serviço (n.º 7).

2. Caso preste trabalho suplementar (seja por motivo de força maior ou não), o trabalhador-estudante tem direito, para além da majoração retributiva (art. 268º), a descanso compensatório cuja duração corresponde a metade do número de horas prestadas. O gozo desse descanso é marcado por acordo entre as partes; na ausência de entendimento, é fixado pelo empregador (art. 229º, n.º 3).

V. A violação do art. 90º é sancionada nos termos do art. 546º e s.

SUBSECÇÃO II
TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Artigo 150.º
Noção de trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2 — Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respectiva média no período de referência aplicável.

3 — O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo.

4 — As situações de trabalhador a tempo parcial e de trabalhador a tempo completo são comparáveis quando estes prestem idêntico trabalho no mesmo estabelecimento ou, não havendo neste trabalhador em situação comparável, noutro estabelecimento da mesma empresa com idêntica actividade, devendo ser levadas em conta a antiguidade e a qualificação.

5 — Se não existir trabalhador em situação comparável nos termos do número anterior, atende-se ao disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei para trabalhador a tempo completo e com as mesmas antiguidade e qualificação.

6 — O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode estabelecer o limite máximo de percentagem do tempo completo que determina a qualificação do tempo parcial, ou critérios de comparação além dos previstos na parte final do n.º 4.

COMENTÁRIO

I. Os n.ºs 1 a 3 deste artigo correspondem, com alterações, aos n.ºs 1, 4 e 3, respectivamente, do art. 180º CT de 2003; os n.ºs 4 e 5, aos n.ºs 1 a 3 do art. 182º do CT de 2003; o n.º 6 corresponde ao art. 180º, n.º 2, e ao art. 182º, n.º 4, ambos do CT de 2003.

II. Relacionado com o art. 150º veja-se:

1. A Convenção n.º 175 e a Recomendação n.º 182, da OIT, ambas de Junho de 1994, sobre o trabalho a tempo parcial. A Convenção foi aprovada para ratificação pela RAR n.º 50/2006, de 26-1; foi ratificada pelo DPR n.º 37/2006, de 28-4 e entrou em vigor em 2-6-2006.

2. A Directiva n.º 97/81, de 15-12 (transposta para a ordem interna

pela Lei n.º 103/99, de 26-7, substituída pelo CT de 2003), respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE (União das Confederações das Indústrias e do Patronato), CES (Confederação Europeia dos Sindicatos) e pelo CEEP (Centro Europeu de Empresas Públicas). Aquela Directiva incorporou na ordem comunitários os princípios consagrados na Convenção n.º 175 da OIT.

Para além de dar cumprimento às obrigações prescritas — designadamente, a igualdade de tratamento entre trabalhadores a tempo parcial e a tempo inteiro, e a criação de condições para o acesso voluntário àquela modalidade contratual, seja a através da alteração do contrato a tempo completo, seja pela criação de incentivos de ordem contributiva e financeira para contratação a tempo parcial quando dirigida à partilha ou criação de postos de trabalho —, a L. 103/99 foi além do que a Directiva impunha, porquanto *(i)* fixou um limite máximo para a duração do trabalho (75% da duração máxima) — que o CT de 20203 suprimiu — *(ii)* e delimitou as horas de trabalho suplementar (veja-se o art. 228º, n.º 1, alínea *c)*).

3. A Directiva nº 2010/18/UE do Conselho, de 8-3, cláusula 1ª, nº 3.

4. Jurisprudência: infra.

III. 1. Como o nome deixa transparecer, o contrato de trabalho a tempo parcial (*part-time*) é uma modalidade especial do contrato de trabalho que tem como principal particularidade o facto de o respectivo período normal de trabalho ser inferior ao estabelecido para os trabalhadores a tempo completo em situação comparável (art. 150º, n.ºs 1 e 2). É esse elemento temporal que justifica os desvios que o respectivo regime apresenta relativamente ao contrato de trabalho *standard*, uma vez que o legislador nacional optou por não excluir os trabalhadores ocasionais a tempo parcial da aplicação da Directiva n.º 97/81 (cláusula 2ª, n.º 2), nem da aplicação do princípio da não discriminação nela consagrado (cláusula 4ª, n.º 4).

2. O contrato a tempo parcial pode pevêser celebrado *ab initio* nessa qualidade ou resultar da modificação do contrato a tempo completo (art. 155º, n.º 1).

Embora não o consagre expressamente, a Directiva n.º 97/81 — na linha da Convenção da OIT n.º 175, sobre o trabalho a tempo parcial (art. 9º) — impõe aos Estados-membros a obrigação de garantirem a liberdade da contratação a tempo parcial, ficando-lhes por isso vedado proibir ou restringir desproporcionadamente o seu uso, sem prejuízo da possibilidade de adoptarem os limites que a própria directiva admite.

Neste sentido, a proibição consagrada no art. 151º decorre do direito comunitário; ela significa que o legislador reservou para a autonomia individual a decisão sobre a celebração do contrato a tempo parcial.

IV. A lei não estabelece qualquer duração mínima ou máxima (seja a nível diário ou semanal) do tempo de trabalho para os contratos a tempo parcial, remetendo implicitamente essa escolha para a autonomia das partes. Contudo, o art. 150º, n.º 6, deixa aos parceiros sociais a possibilidade de definirem a respectiva duração máxima.

Além disso, a fixação da duração do tempo de trabalho no contrato a tempo parcial não tem por base os limites previstos no art. 203º, mas antes o período máximo normal dos trabalhadores a tempo inteiro em situação comparável.

V. 1. No caso de o contrato de trabalho a tempo parcial não determinar o período normal de trabalho, a lei presume (presunção iuris tantum) que as partes celebraram um vínculo a tempo completo (art. 153º, n.º 2). Esta presunção assenta no princípio de que o tempo completo é o conteúdo natural do contrato de trabalho — que, assim, funciona como elemento de integração da vontade das partes —, muito embora se admita que a referida omissão possa ser suprida por outros meios de prova.

Por conseguinte, a ausência de indicação do período normal de trabalho — considerado neste contexto um elemento necessário ou essencial do contrato de trabalho — não é causa de invalidade total nem permite o recurso ao disposto no art. 121º, n.º 1 (declaração de nulidade parcial), se bem que não afaste o interesse na determinação da vontade real das partes. Nesse caso, o contrato mantém-se em vigor com a duração que vier a ser provada ou com a duração a tempo completo (na situação comparável) se o empregador não elidir a presunção legal.

Em qualquer das situações, a lei afastou a possibilidade de aquela omissão originar a invalidade do contrato a tempo parcial ou desencadear outras consequências para além da referida (por exemplo, se for a termo, não se converte em contrato sem termo).

2. A falta da fixação do período normal de trabalho no contrato a tempo parcial só é objecto do tratamento anteriormente indicado no caso de as partes terem celebrado por escrito o respectivo contrato de trabalho.

Não tendo sido observada a forma escrita, considera-se o contrato celebrado a tempo completo (n.º 3 do art. 153º); isto significa que o legislador impôs a substituição automática da cláusula nula (a que fixa o período de trabalho) pela norma violada, no caso, o princípio segundo o qual o tempo completo constitui a regra comum do contrato de trabalho (cujo afastamento está assim dependente de um pressuposto formal).

VI. De acordo com o n.º 3 do art. 150º, a organização do período de trabalho pode ser horizontal — em que o trabalhador a tempo parcial trabalha durante todos os dias da semana de trabalho (embora um número de horas inferior ao trabalhador a tempo completo em situação comparável) — ou

vertical — em que o trabalhador labora apenas em alguns dias da semana, do mês ou do ano (podendo neste caso a duração da sua actividade diária ser idêntica à do trabalhador a tempo completo em situação comparável).

Se a organização do tempo de trabalho for de tipo vertical, a prestação de trabalho suplementar nos restantes dias úteis da semana deve ser considerada em dia normal e não em dia de descanso compensatório.

VII. 1. Tal como consagra a Directiva n.º 97/81, é aplicável aos trabalhadores a tempo parcial o princípio da não discriminação relativamente aos trabalhadores a tempo completo em situação comparável (art. 154º, n.ºs 1 e 2). Proíbe-se que aqueles sejam objecto de tratamento difrenciadodiferenciado só pelo facto de trabalharem a tempo parcial, designadamente no que respeita ao intervalo de descanso, descanso diário e semanal, regimes de flexibilidade, trabalho por turnos ou nocturno, feriados, férias, fundamenrosfundamentos e efeitos do trabalho suplementar, ou registo do trabalho.

2. Relativamente às condições de trabalho susceptíveis de serem ajustadas ou concretizadas à duração do tempo de trabalho admite-se uma diferenciação de tratamento entre trabalhadores a tempo parcial e a tempo completo, embora sujeita ao princípio da proporcionalidade (art. 154º, n.º 3). Contudo, para o trabalho suplementar está previsto um regime especial (art. 228º).

Assim, por exemplo, no caso previsto no art. 204º, n.º 1, relativamente a um trabalhador cujo período normal de trabalho seja de quatro horas diárias e vinte horas semanais, a duração do trabalho, decorrente da aplicação do regime da adaptabilidade, não pode ser superior a duas horas diárias e a trinta horas semanais, isto no pressuposto de que ao trabalhador a tempo completo em situação comparável é aplicável o disposto naquele preceito.

3. Na hipótese de o contrato a tempo parcial consagrar um horário flexível não se afigura adequada a conclusão meramente formal segundo a qual, relativamente a determinada diferenciação de tratamento, os trabalhadores com aquele horário não são objecto de regime menos favorável do que os trabalhadores a tempo completo (em situação comparável), pelo simples motivo de estes estarem sujeitos a uma duração e a um horário pré-determinado e de os trabalhadores a tempo parcial beneficiarem de flexibilidade temporal na realização da sua actividade.

Com efeito, impõe-se uma indagação prévia no sentido de determinar se uma tal flexibilidade corresponde a uma vontade genuína do trabalhador (que, assim, poderá seleccionar as suas horas de trabalho) ou se, na realidade, tal horário não é mais do que uma condição imposta pelo empregador (como a vida prática nos demonstra).

CAPÍTULO II
PRESTAÇÃO DE TRABALHO

SECÇÃO II
DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

SUBSECÇÃO I
NOÇÕES E PRINCÍPIOS GERAIS SOBRE DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Artigo 197º
Tempo de trabalho

1 — Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número seguinte.

2 — Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

a) A interrupção de trabalho como tal considerada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa;

b) A interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do empregador;

c) A interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por factor climatérico que afecte a actividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;

d) O intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;

e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

COMENTÁRIO

I. O n.ºs 1, 2 e 3 do art. 197º correspondem, respectivamente, aos arts. 155º, 156º e 658º do CT de 2003.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

i) Art. 5º do decreto preambular do CT; arts. 7º, n.º 1, alínea *b)* (condições de trabalho de trabalhador destacado), 54º a 60º (tempo de trabalho no âmbito da protecção da maternidade e paternidade), 185º, n.º 2 (condições de trabalho de trabalhador temporário), 203º (limites máximos dos períodos normais de trabalho) e art. 210º, todos do CT.

ii) Directiva n.º 1999/63/CE do Conselho, de 21-6, 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) — alterada pela Directiva n.º 2009/13/CE, do Conselho, de 16-2. Nos termos da cláusula 2º do acordo aplicado pela Directiva n.º 1999/63/CE, entende-se por "horas de trabalho", ‹‹o tempo durante o qual o marítimo é chamado a prestar trabalho no navio›› (alínea *a)*); e por "tempo de descanso", ‹‹o tempo não compreendido nas horas de trabalho; esta expressão não inclui as interrupções de curta duração›› (alínea *b)*).

iii) Directiva n.º 2000/79/CE do Conselho, de 27-11-2000, respeitante à aplicação do acordo europeu sobre a organização do tempo de trabalho do pessoal móvel da aviação civil, celebrado pela Associação das Companhias Aéreas Europeias (AEA), a Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF), a Associação Europeia do Pessoal Navegante (ECA), a Associação das Companhias Aéreas das Regiões da Europa (ERA) e a Associação Internacional dos Chárteres Aéreos (*JO* L 302, de 1-12-2000).

iv) Directiva n.º 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11-3-2002, relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem actividades móveis de transporte rodoviário (*JO* L 80, de 23-3-2002) — transposta para a ordem interna pelo DL n.º 237/2007, de 19-6.

v) Directiva n.º 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4-11, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho (*JO* L 299, de 18-11-2003) — que substituiu a Directiva n.º 93/104.

Para efeitos da Directiva n.º 2003/88, o conceito de trabalhador compreende qualquer pessoa que, em moldes subordinados, exerça uma actividade real e efectiva, com exclusão das prestações que sejam meramente marginais ou acessórias; não abrange, por exemplo, o desempenho de actividades que constituem apenas um meio de reeducação ou reinserção pessoal; cf. TJ, acórdãos *Union syndicale Solidaires Isère*, de 14-10-2010 (p. C — 428/09), *Neidel*, de 3-5-2012 (p. C — 337/10) e *Fenoll*, de 26-3-2015 (p. C — 316/13).

A Directiva n.º 2003/88 é aplicável aos trabalhadores do sector privado e do sector público, designadamente das actividades industriais, agrícolas, comerciais, administrativas, de serviços, educativas, culturais, de ocupação de tempos livres, cuidados de saúde e serviços de emergência, etc., com excepção das actividades específicas da função pública sujeitas a determinadas particularidades, nomeadamente das forças armadas, da polícia ou da protecção civil (art. 1º, n.º 3, e art. 2º da Directiva n.º 89/391, de 12-6, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho).

A Directiva não se aplica aos trabalhadores independentes e, relativamente aos trabalhadores voluntários, a sua eficácia pode variar entre os Estados-membros, tudo dependendo da circunstância de serem ou não considerados "trabalhadores" de acordo com a respectiva legislação ou prática nacional.

vi) Directiva n.º 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19-11, relativa ao trabalho temporário, cujo art. 5º (princípio da igualdade de tratamento) consagra que ‹‹as condições fundamentais de trabalho e emprego dos trabalhadores temporários [entre as quais consta a duração do tempo de trabalho, de acordo com o art. 3º, alínea *f)*, da mesma Directiva] são, enquanto durar a respectiva cedência ao utilizador, pelo menos iguais às condições que lhes seriam aplicáveis se tivessem sido recrutados directamente pelo utilizador para ocuparem a mesma função››.

vii) Directiva n.º 2009/13/CE, do Conselho, de 16-2, que aplica o Acordo celebrado pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e pela Federação dos Sindicatos dos Transportes da União Europeia (FST) relativo à Convenção (aprovada pela OIT) sobre Trabalho Marítimo, 2006. Aquela Directiva alterou a Directiva n.º 1999/63.

viii) DL n.º 9/2009, de 9-1, que estabelece o regime aplicável ao exercício da actividade dos guardas dos recursos florestais (o art. 3º, n.º 1, deste diploma determina que o contrato destes trabalhadores está sujeito às normas do CT).

ix) L. n.º 102/2009, de 10-9, relativa ao regime jurídico de promoção da segurança e saúde no trabalho, art. 15º, n.º 2.

x) Convenções da OIT:

a) Ratificadas por Portugal: Convenção n.º 1 e n.º 30, relativas à duração do trabalho na indústria e no comércio e serviços, respectivamente, n.º 109, de 1958, relativa a salários, duração do trabalho a bordo e efectivos (aprovada para ratificação pelo Decreto n.º 90/80, de 23-9); Convenção n.º 189, de 2011, relativa ao Trabalho Dig-

no para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico — aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 42/2015, de 27-4.

b) Não ratificadas por Portugal: n.º 30, de 1930, sobre a duração do trabalho no comércio e escritórios (art. 2º); n.º 46, de 1935, relativa à duração do trabalho nas minas de carvão (art. 3.º); n.º 51, de 1936, relativa à redução das horas de trabalho nas obras públicas (art. 2.º, n.º 5); n.º 61, de 1937, sobre a redução duração do trabalho na indústria têxtil (art. 3.º); n.º 67, de 1939, relativa à duração do trabalho e descanso nos transportes rodoviários (art. 4.º).

xi) Jurisprudência: infra.

III. Regimes específicos:

i) O art. 3º, alínea *f)*, da L. n.º 24/2010, de 30-8 — que regula 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, 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 —, determina que o tempo de trabalho destes trabalhadores é o definido no Código do Trabalho.

Distinto desta noção, é o conceito de tempo de condução, ou seja, ‹‹a duração de uma actividade programada durante a qual o maquinista é responsável pela condução de um veículo de tracção, incluindo as interrupções programadas em que o maquinista permanece responsável pela condução, com exclusão do tempo previsto para a entrada e saída de serviço do veículo›› (art. 3º, alínea *e)*, da mesma Lei).

Nos termos do art. 7º da L. n.º 24/2010, o ‹‹tempo de condução entre dois descansos diários não pode exceder nove horas para uma prestação diurna, ou oito horas em caso de prestação de trabalho nocturno›› (n.º 1), nem ‹‹pode exceder 80 horas num período de duas semanas›› (n.º 2).

ii) Relativamente à actividade de trabalho aéreo, o DL n.º 44/2013, de 2-4, consagra no art. 20º, n.º 3, que o ‹‹regime relativo ao tempo de serviço de voo e repouso dos pilotos de aeronaves a operar em trabalho aéreo no espaço aéreo sob jurisdição nacional, incluindo o respectivo regime sancionatório, é aprovado em diploma legal próprio››; e no n.º 4 do mesmo artigo, que ‹‹os operadores licenciados pelo INAC, I.P., devem cumprir o regime relativo ao tempo de ser-

viço de voo e repouso dos pilotos das aeronaves a operar em trabalho aéreo, referido no número anterior, no espaço aéreo de qualquer Estado, ainda que o mencionado regime seja mais restritivo que o vigente no Estado em que operam››.

A disciplina relativa ao tempo de serviço de voo e de repouso está contida no Regulamento sobre Tempo de Serviço de Voo e Repouso dos Pilotos de Aeronaves a Operar em Trabalho Aéreo, anexo à Portaria n.º 742/93, de 16-8 (infra, comentário ao art. 203º).

iii) Para o trabalho portuário, determina o art. 3.º do DL n.º 280/93, de 13-8 (alterado pela L. n.º 3/2013, de 14-1), relativo ao regime das relações de trabalho portuário, que: ‹‹às relações entre o trabalhador que desenvolve a sua atividade 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 disposto no presente diploma, no Código do Trabalho e demais legislação complementar››.

iv) Os trabalhadores das associações públicas profissionais estão sujeitos ao regime da duração e organização do trabalho previsto nos arts. 197º e s. do CT — art. 41º, n.º 1, da L. n.º 2/2013, de 10-1, que estabelece o regime jurídico de criação, organização e funcionamento daquelas associações.

v) Relativamente aos trabalhadores das empresas públicas, o art. 17º do DL n.º 133/2013, de 3-10 — que estabelece os princípios e as regras aplicáveis ao sector público empresarial, incluindo as bases gerais do estatuto das empresas públicas — manda aplicar-lhes (numa tradição que remonta aos anos 70) o regime jurídico do contrato individual de trabalho.

vi) No âmbito do "contrato emprego-inserção" e do "contrato emprego--inserção+", relativo ao trabalho socialmente necessário, é aplicável aos respectivos beneficiários o regime da duração do trabalho em vigor para a generalidade dos trabalhadores da entidade promotora (art. 9º, n.º 1, da Portaria n.º 128/2009, cuja versão consolidada está publicada em anexo à Portaria n.º 20- B/2014, de 30-1).

vii) Aos docentes das escolas profissionais privadas é aplicável o regime jurídico do contrato individual de trabalho (art. 30º, n.º 1, do Dec.--Lei n.º 92/2014, de 20 de Junho, que estabelece o regime jurídico das escolas profissionais privadas e públicas).

viii) No que respeita aos trabalhadores móveis membros do pessoal de navegação (tripulação) ou que desempenham outras funções (pessoal e bordo) em embarcações que, no território dos Estados-membros,

estejam afectas a operações comerciais de transporte por vias navegáveis interiores, o tempo de trabalho não pode exceder 14 horas por cada período de 24 horas e 84 horas por cada período de sete dias (cláusula 1ª, n.º 1, do Acordo Europeu relativo a aspectos específicos da organização do tempo de trabalho no setor do transporte por vias navegáveis interiores, celebrado, em 2012, pela União Europeia dos Transportes por Vias Navegáveis Interiores (EBU), a Organização Europeia dos Transportadores Fluviais (ESO) e a Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF), aplicado pela Directiva n.º 2014/112/UE do Conselho, de 19-12).

ix) Para os trabalhadores do serviço doméstico, art. 10º, n.º 3, da Convenção n.º 189 da OIT, de 2011, relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico — aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 42/2015, de 27-4 — determina que ‹‹os períodos durante os quais os trabalhadores do serviço doméstico não podem dispor livremente do seu tempo e ficam à disposição do agregado familiar para a eventual necessidade dos seus serviços devem ser considerados tempo de trabalho na medida prevista pela legislação nacional, pelas convenções colectivas ou por qualquer outro meio compatível com a prática nacional››.

x) Quanto aos trabalhadores rodoviários, o art. 2º, al. *b*), do DL n.º 237/2007, de 19-6, que transpôs para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11-3-2002 (relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem actividades móveis de transporte rodoviário), define a semana de trabalho como sendo «o período compreendido entre as 0 horas de segunda-feira e as 24 horas de domingo».

Por sua vez, o art. 2º, al. *c)*, do mesmo DL qualifica o tempo de disponibilidade como qualquer período em que o trabalhador não está obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da actividade em caso de necessidade, bem como qualquer período que passe ao lado do condutor ou num beliche durante a marcha do veículo, no caso de trabalhador que conduza em equipa.

O art. 5º do DL n.º 237/2007 (na linha do art. 3º, n.º 2, segundo parágrafo, da Directiva n.º 2002/15, que transpõe) qualifica este tempo de disponibilidade como não sendo tempo de trabalho. Trata-se, pois, de um regime que difere do estabelecido no art. 197º, n.º 1; porém, na medida em que tem natureza especial, aquele preceito não pode ser objecto de extensão por analogia.

Além disso, ao conceber o conceito de tempo de disponibilidade

como categoria intermédia, o DL n.º 237/2007 afasta-se da classificação dicotómica ou por oposição entre tempo de trabalho e tempo de descanso consagrada no CT e na Directiva n.º 2003/88. Sobre esta questão específica, veja-se o acórdão da TRL, de 17-12-2014 (p. n.º 715/13.3).

xi) No que respeita aos trabalhadores que prestam serviços fronteiriços no sector ferroviário, a fixação dos tempos de condução encontra-se estabelecida no art. 7º da L. n.º 24/2010, de 30-8 (que regula certos aspectos das condições de trabalho daqueles trabalhadores, transpondo a Directiva n.º 2005/47/CE, do Conselho, de 18-7, 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): «1 — O tempo de condução entre dois descansos diários não pode exceder nove horas para uma prestação diurna, ou oito horas em caso de prestação de trabalho nocturno. 2 — O tempo de condução não pode exceder 80 horas num período de duas semanas. 3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números anteriores».

xii) Quanto aos trabalhadores de espectáculos e do audiovisual que desenvolvem uma actividade destinada a espectáculos, o art. 12º, n.º 1, da L. n.º 4/2008, de 7-2 (alterada pelas Leis n.º 105/09, de 14-9, e n.º 28/2011, de 16-6) considera tempo de trabalho "o período de prestação efectiva da actividade artística perante o público ou equivalente nos termos da alínea *a)* do artigo 1º- A, bem como todo o tempo em que o trabalhador está adstrito à realização da sua prestação, em especial para efeitos de ensaios, pesquisa, estudo, actividade promocionais e de divulgação e ainda outros trabalhos de preparação ou finalização do espectáculo". O n.º 2 do mesmo art. 12º integra ainda no tempo de trabalho "as interrupções e os intervalos previstos como tal no Código do Trabalho ou em instrumentos de regulamentação colectiva".

xiii) A duração do tempo de trabalho dos trabalhadores assistentes pessoais contratados pelos Centros de Apoio à Vida Independente (CAVI) é regulada pelas normas do CT (art. 16º do DL n.º 127/2017, de 9- 10, que institui o programa "Modelo de Apoio à Vida Independente").

IV. Ausências equiparadas a tempo trabalho:

i) Dispensa do trabalhador-estudante para frequência das aulas (art. 90º, n.ºs 2 e 3).

ii) Crédito de horas do trabalhador no âmbito da formação profissional realizada dentro ou fora do horário de trabalho (arts. 131º, n.º 2, e 132º).

iii) Tempo de formação profissional realizada fora do horário de trabalho para além do crédito referido anteriormente (art. 226º, n.º 4, alínea *d)*.

iv) Tempo gasto pelo trabalhador para receber a retribuição, quando tenha sido convencionado um lugar de pagamento diverso do local de trabalho (art. 277º, n.º 2). Esta situação verifica-se nos casos em que o pagamento é feito através de depósito à ordem do trabalhador, por vale postal ou por cheque (art. 8.º da Lei Uniforme Relativa ao Cheque), salvo quando, neste último caso, o sacado seja a própria entidade patronal. Dado o desenvolvimento tecnológico existente a nível dos meios de pagamento, parece-nos que, no silêncio das partes, o tempo gasto para receber a retribuição apenas será imputável no período de trabalho nas situações em que o levantamento do salário fora do horário de trabalho constitua um ónus considerável para o trabalhador. Aliás, o art. 277º, n.º 2, impede que a entidade patronal desafecte unilateralmente do período normal de trabalho o tempo despendido pelo trabalhador para receber o seu salário.

v) Tempo conferido ao trabalhador para procurar outro emprego em caso de despedimento colectivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação (arts. 364º, n.º 1, 372º e 379º, respectivamente).

vi) Crédito de horas dos membros das comissões de trabalhadores (art. 422º).

vii) Período despendido pelos trabalhadores em reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho (art. 461º, n.º 1, alínea *b)*).

viii) Crédito de horas dos delegados sindicais (art. 467º).

ix) Crédito de horas dos membros de direcção de associação sindical (art. 468º).

x) Dispensa para formação do pessoal docente da edução pré-escolar e dos ensinos básico e secundário (Portaria n.º 345/2008, de 30-4).

xi) Licença sabática do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário (Portaria n.º 350/2008, de 5-5).

xii) Créditos de horas para os trabalhadores que sejam membros dos órgãos de administração e gestão dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário para participação em reuniões de órgãos para as quais tenham sido convocados (DL n.º 372/90. de 27- 11, que aprova o regime das associações de pais e encarregados de edução, com as alterações introduzidas

pelo DL n.º 80/99, de 16-3, e pelas Leis n.º 29/2006, de 4-7, e n.º 40/207, de 24-8).

xiii) Crédito de horas atribuído ao trabalhador que exerça voluntariado, em situações especiais inadiáveis em que a sua participação seja considerada imprescindível para a prossecução dos objectivos do programa de voluntariado (art. 13º do DL n.º 389/99, de 30-9, que regulamenta a lei do voluntariado).

xiv) Crédito de horas atribuídas ao trabalhador que seja presidente de associação de voluntariado, por motivos relacionados com a actividade da respectiva associação (art. 4º da L. n.º 20/2004, de 5-6, que estabelece o estatuto do dirigente associativo voluntário).

xv) O art. 65º, n.º 1, do CT considera como prestação efectiva de trabalho (embora com perda do direito à retribuição correspondente) as seguintes interrupções de trabalho (genericamente qualificadas como licenças, faltas, dispensas ou regime de trabalho especial): *a)* licença em situação de risco clínico durante a gravidez (arts. 37º e 62º); *b) l*icença por interrupção de gravidez (art. 38º); *c) l*icença parental em qualquer das modalidades admitidas (arts. 39º a 43º); *d) l*icença por motivo de adopção (arts. 44º); *e) d*ispensa para avaliação em caso de adopção (art. 45º); *f) f*alta para assistência a filho (art. 49º)*; g) f*alta para assistência a neto (art. 50º)*; h) l*icença parental complementar (art. 51º)*; i) d*ispensa de prestação de trabalho nocturno para trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (art. 60º).

xvi) As dispensas para consulta pré-natal (art. 46º) e para amamentação ou aleitação (arts. 47º e 48º) não determinam a perda de qualquer direito, designadamente da retribuição (art. 65º, n.º 2). *A contrario*, dever-se-á entender que as interrupções do trabalho relativas à parentalidade não previstas no art. 65º, n.º 1, não são equiparadas a tempo de trabalho efectivo, pelo que suspendem todos os direitos e deveres contratuais que pressuponham a prestação efectiva de trabalho.

Os direitos atribuídos aos progenitores são extensíveis ao adoptante, tutor, a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como ao cônjuge ou ao parceiro em união de facto com aquelas pessoas ou com o progenitor, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o menor (art. 64.º do CT).

xvii) Para os trabalhadores que sejam dirigentes de organizações não governamentais das pessoas com deficiência (ONGPD), o Decreto-Lei n.º 106/2013, de 30 de Julho, que define o estatuto destas organizações bem como os apoios a conceder pelo Estado a tais organizações, estabelece no seu art. 23.º (dispensa de dirigentes para participação em reuniões):

> ‹‹1º Os trabalhadores que exerçam funções em serviços e organismos da Administração Central, Regional e Local, ou em entidades privadas, e que sejam dirigentes de ONGPD, podem ser dispensados do serviço para participar em reuniões em tais serviços e organismos, bem como em outras que, no domínio da deficiência e da reabilitação, ocorram quer a nível internacional quer a nível nacional.
>
> 2º As dispensas previstas no número anterior valem pelo período assinalado pela entidade convocante, acrescido do tempo necessário para as deslocações, e são concedidas a pedido do trabalhador convocado, só podendo ser negadas com fundamento em motivos inadiáveis decorrentes do funcionamento dos serviços ou das empresas››.

V. «A duração do trabalho interessa ao trabalhador, pode-se dizer, por princípio. É algo que lhe toca de perto, como a ninguém, que se lhe inseriu na vida e a condiciona mais intimamente talvez do que qualquer outra circunstância. Segundo uma perspectiva económica, o problema põe em causa o tempo, valor objectivo, como medida do rendimento do trabalho. Na perspectiva social, porém, o tempo a que se deita contas ou a que se estabelece limites não é tanto o tempo de trabalho como o do trabalhador: para este, subjectivamente, o que se discute ou 'manipula' é o seu próprio tempo. Duplamente seu: o que o trabalho lhe prende e o que, depois dele, fica disponível. … Tanto um quanto o outro são tributários de protecção social: o tempo de trabalho, como hoje é ponto incontroverso, e também o restante (por via indirecta, embora), para quem está convicto de que o trabalho não constitui fim em si mesmo, mas um meio ao serviço do homem, cuja "existência" no trabalhador o antecede e o transcende» (Parecer n.º 26/X da Câmara Corporativa sobre o projecto de decreto-lei n.º 5/X, relativo à duração do trabalho prestado por força de contrato de trabalho, Actas da Câmara Corporativa, n.º 72, de 4-5-1971, pág. 751).

VI. A Convenção n.º 1 da OIT não contém qualquer definição de tempo de trabalho; não obstante a discussão entretanto ocorrida no seio da Organização, essa noção apenas foi adoptada na Convenção n.º 30, de 1930, cujo art. 2º estabelece que a duração do trabalho consiste no tempo durante o qual o trabalhador está à disposição do empregador, dele se excluindo os descansos em que essa disponibilidade não se verifica.

O recurso ao critério "estar à disposição do empregador" para definir o tempo de trabalho não se mostrava apto para resolver o problema de saber se deveriam ou não ser consideradas como tal as situações em que os trabalhadores permaneciam no local de trabalho sem realizar qualquer actividade, ainda que se reconhecesse que semelhante situação não era incompatível com a admissibilidade de o trabalhador poder realizar actividades pessoais. No silêncio da Convenção, tem-se admitido no âmbito da OIT que o "estar

à disposição do empregador" abrange tanto as situações em que, ao longo de determinado período, os trabalhadores estão adstritos à realização de uma obrigação laboral, como aquelas em que o trabalhador permanece à disposição do empregador até que lhe seja indicada a actividade a realizar.

VII. A duração e a organização do tempo de trabalho são importantes para a qualidade no trabalho, na medida em que são indissociáveis da tutela da saúde, da segurança no trabalho e do bem-estar (pessoal e familiar) do trabalhador; aliás, a disciplina da Directiva sobre o tempo de trabalho tem como objectivo principal a protecção daqueles interesses. Como a medicina do trabalho há muito reconhece, o excesso contínuo de horas de trabalho aumenta o risco de acidentes, além de que é prejudicial para a saúde da pessoa, uma vez que, para além do esforço que exige, interfere com o período de descanso necessário à recuperação bio-psíquica e com o equilíbrio entre a vida laboral e familiar.

Além disso, um bom equilíbrio entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso é essencial para a capacidade e produtividade do trabalhador: para além de ser vantajoso para as empresas, não deixa também de trazer benefícios para a sociedade considerada como um todo. Porém, como o próprio CT reflecte, a actualidade laboral é marcada pelo desenvolvimento das formas flexíveis de organização do tempo de trabalho que interferem com a sua duração habitual, com as horas de início e de término e com os períodos de descanso — situação que é potenciada pelas tecnologias de informação e comunicação (TIC) ao permitirem trabalhar em qualquer lugar e em qualquer momento.

VIII. 1. Entendido em sentido amplo, o conceito de tempo de trabalho compreende dois conteúdos distintos, embora complementares: a duração do tempo de trabalho e a organização do tempo de trabalho. O primeiro abrange os aspectos relacionados, por exemplo, com a determinação do número de horas de trabalho (duração normal, duração máxima, duração média, duração total), com a distinção entre tempo completo e tempo parcial ou com os limites temporais do trabalho suplementar ou de outras modalidades de trabalho.

O segundo engloba as dimensões relativas, designadamente, ao horário de trabalho (intervalos de descanso, fixação, modificação, isenção), à fixação dos tempos de descanso (diário, semanal, anual) ou aos regimes de flexibilidade da duração e da prestação do trabalho (adaptabilidade, banco de horas, trabalho nocturno, trabalho por turnos etc.).

Come se verá, a organização do tempo de trabalho é o resultado da confluência e da interacção entre o regime legal, a negociação colectiva e o acordo individual, e o poder de direcção do empregador.

2. A noção contida no art. 197º, n.º 1, alude ao tempo de heterodisponibilidade do trabalhador, de onde se infere que a aplicação das normas relacionadas com a delimitação quantitativa da duração do trabalho tem como pressuposto os critérios de qualificação fixados naquele artigo, os quais funcionam assim um *prius* normativo relativamente à disciplina contida na presente secção do CT.

Contudo, aquele conceito não é aplicável à obrigação de cumprimento do tempo de trabalho devido numa situação concreta; por exemplo, se o trabalhador não observar num determinado dia a hora de início fixada no horário de trabalho, nem por isso a entidade patronal o pode obrigar, com fundamento no art. 197º, a continuar a sua prestação para além do respectivo horário até perfazer o período normal de trabalho diário — o que não obsta a que o atraso seja considerado falta ou, em alternativa, que o correspondente prolongamento da jornada de trabalho constitua trabalho suplementar. Veja-se, no entanto, o disposto no art. 226º, n.º 3, al. *f)*, do CT que admite, com carácter geral, a possibilidade de esses atrasos serem compensados.

IX. O art. 197º contempla módulos temporais distintos: o tempo de trabalho efectivo e os períodos de inactividade equiparados por lei ou por instrumento de regulamentação colectiva a tempo de trabalho efectivo; cf. JORGE LEITE, 1998, 218.

Na esteira do art. 2º, n.º 1, da Directiva n.º 2003/88 — em que é visível a influência do art. 2º da Convenção n.º 30 da OIT ("para os fins da presente convenção, é considerada como duração do trabalho o tempo durante o qual o pessoal está à disposição do empregador; serão excluídos os descansos durante os quais o pessoal não está à disposição do empregador") —, o conceito de tempo de trabalho efectivo (o tempo de trabalho equiparado a tempo efectivo é objecto do art. 197º, n.º 2) é definido por meio de dois critérios: o do desempenho ou exercício da prestação e o critério da disponibilidade para o trabalho (art. 197º, n.º 1).

O primeiro é relativo ao período durante o qual o trabalhador executa efectivamente a sua actividade no local e no período definido contratualmente ou fixado pela entidade empregadora (assim, no período normal, em regime de flexibilidade ou o trabalho suplementar). O segundo engloba os períodos em que, embora em situação de inactividade, o trabalhador permanece sob a autoridade da entidade patronal e, portanto, adstrito ao cumprimento da respectiva prestação laboral. (Trata-se de uma situação que ocorre de uma maneira geral nas empresas de laboração contínua, nas que utilizam equipamentos que devem ser mantidos em funcionamento permanente e nas empresas que asseguram serviços públicos essenciais, como o abastecimento de água, de gás, de electricidade ou a prestação de cuidados de saúde).

Por sua vez, o tempo de trabalho equiparado a tempo efectivo abrange

diferentes componentes: o tempo despendido em actividades auxiliares ou complementares (n.º 2, alínea *c)*), as interrupções ocorridas no decurso do processo de produção (n.º 2, alínea *c)*) ou por motivos de natureza pessoal (n.º 2, alínea *b)*) ou alimentar (n.º 2, alínea *d)*), por razões específicas de saúde e de segurança no trabalho (n.º 2, alínea *e)*) ou por motivos de descanso (n.º 2, alínea *a)*).

Qualquer destes critérios — o do desempenho da prestação e o da disponibilidade para o trabalho — beneficia do mesmo grau valoração normativa, motivo pelo qual ambos concorrem, de acordo com os respectivos pressupostos, para a qualificação do tempo de trabalho; assim, por exemplo, a jornada de trabalho pode considerar-se iniciada e/ou terminada verificando-se tanto a prestação efectiva de trabalho como a disponibilidade para a respectiva realização.

Na noção de trabalho efectivo não se inclui o tempo em que não houve prestação de trabalho, ainda que seja pago e conte para efeitos de antiguidade como sucede com os feriados ou as férias, nem o tempo gasto do domicílio para o local de trabalho e vice-versa (vide infra), nem ainda as interrupções indicadas no § 4 do comentário a este artigo.

X. 1. Se a determinação do tempo de trabalho efectivo não apresenta dificuldades do ponto de vista jurídico, dada a correspondência que se verifica entre o conceito legal e a realidade empírica, o critério da disponibilidade para trabalhar compreende diferentes situações em que a distinção entre tempo de trabalho e tempo de descanso nem sempre se afigura inequívoca.

O trabalhador permanece adstrito ao exercício da sua actividade quando, durante o período de trabalho (normal ou suplementar), está juridicamente obrigado a obedecer às instruções do empregador, não beneficiando por esse motivo de autonomia (ou de um grau de autonomia relevante) para gerir o seu próprio tempo, isto é, para poder ocupar-se de modo pleno da sua vida pessoal (como sucede durante os períodos de descanso). Não obstante verificar-se uma situação de inactividade efectiva por facto não imputável ao trabalhador, há disponibilidade para o trabalho quando subsiste na íntegra o dever de trabalhar e, portanto, sempre que se mantém a obrigação de o trabalhador se conformar com as ordens emanadas da entidade patronal, como sucede, por exemplo, nos regimes de prevenção ou à chamada (*on call* ou *on standby*).

Por outro lado, enquanto a noção de tempo de trabalho (efectivo) compreende o período em que o trabalhador tem o dever de estar presente no local de trabalho fixado pelo empregador e à disposição deste para realizar a sua prestação laboral, o conceito de disponibilidade para trabalhar não supõe necessariamente a presença física do trabalhador no local de trabalho — em sentido diferente, veja-se o acórdão do TRE, de 30-8-2012 (p.

115/11.9). Com efeito, nos termos do art. 197º, n.º 1, aquela noção tem por referência apenas a obrigação de o trabalhador permanecer às ordens do empregador e de iniciar, de imediato ou dentro de um determinado intervalo de tempo conforme o estipulado, a sua actividade laboral quando lhe for exigido. Aliás, o que origina os problemas desencadeados pela diferenciação entre trabalho efectivo e disponibilidade para a respectiva realização está relacionado com o grau de auto-disponibilidade que o trabalhador usufrui nesta segunda situação, em especial quanto não está obrigado a permanecer no local de trabalho.

Assim, no actual quadro normativo e sem prejuízo de regimes especiais (por exemplo, o consagrado no DL n.º 237/2007, de 19-6, referido na anotação III a este artigo) considera-se tempo de trabalho o período em que o trabalhador se mantém à disposição do empregador, seja no seu posto de trabalho ou noutro local indicado pela entidade patronal (ou escolhido pelo trabalhador, se tal lhe for facultado). Com a dicotomia tempo de trabalho/tempo de descanso, o legislador nacional excluiu, em princípio, qualquer outra qualificação intermédia ou específica (*tertium non datur*), pelo que, no actual ordenamento laboral, não se afigura possível qualificar como período de descanso o tempo de disponibilidade no sentido anteriormente delimitado.

2. Por influência da noção contida no art. 2º da Convenção n.º 30 da OIT (duração do trabalho no comércio e serviços) — "para os fins da presente convenção, é considerada como duração do trabalho o tempo durante o qual o pessoal está à disposição do empregador; serão excluídos os descansos durante os quais o pessoal não está à disposição do empregador"—, é recorrente definir tempo de trabalho com base na situação de disponibilidade do trabalhador perante a entidade patronal, em substituição (ou pelo menos em paralelo) do critério da actividade efectiva. Trata-se de uma formulação mais abrangente — de certa forma compreendida na ideia de obrigatoriedade inerente à noção de período normal de trabalho —, uma vez que permite compreender aqueles períodos em que subsiste o direito de o empregador exigir o cumprimento da actividade laboral, ainda que o trabalhador não se encontre no local de trabalho, assim como os períodos em que a ausência de prestação decorre de situações que se enquadram no âmbito do risco da actividade empresarial (por exemplo, falta de matéria-prima, de energia, de clientes, etc.).

Segundo o critério da disponibilidade, são considerados tempo de trabalho os períodos despendidos pelo trabalhador entre o local de trabalho e o posto de trabalho (e o correspondente regresso), os períodos que sejam particularmente indispensáveis à preparação do exercício efectivo da actividade laboral ou o tempo gasto com os especiais cuidados de saúde, segurança e higiene exigidos pela própria natureza do trabalho ou pelas normas legais ou convencionais aplicáveis.

XI. O Comité Europeu dos Direitos Sociais (organismo do Conselho da Europa responsável pelo controlo do cumprimento dos direitos consagrados na Carta Social Europeia) considerou numa decisão de 12-10-2004 que, embora os períodos de chamada em que não foi exigida actividade de trabalho possam não ser considerados tempo de trabalho efectivo, também não podem ser assimilados, sem limitações, a tempo de descanso no sentido do art. 2º da Carta revista (direito dos trabalhadores a condições de trabalho justas), excepto em circunstâncias especialmente regulamentadas.

A obrigação de, nessas situações, permanecer à disposição do empregador para cumprir, caso este o determine, a sua actividade de trabalho impede o trabalhador de poder dedicar-se à realização de actividades pessoais por si livremente escolhidas, como sucede durante o tempo de descanso em que se encontra normalmente isento de qualquer limitação ou constrangimento ligado à actividade de trabalho ou à situação de dependência em que esta se desenvolve. Nessas circunstâncias, a simples ausência de trabalho efectivo durante um determinado período de tempo não constitui um critério seguro que permita equiparar o tempo de chamada a tempo de repouso; cf. *Digeste de jurisprudence du Comité Européen des Droits Sociaux*, Conselho da Europa, 2008, pág. 190.

XII. 1. O estatuído no art. 197º diverge assim das disposições que lhe serviram de referência — em especial, o art. 2º, n.º 1, da Directiva n.º 2003/88/CE —, na medida em que a formulação genérica da primeira parte do seu n.º 1 permite incluir na noção de tempo de trabalho os períodos de inactividade nos casos em que o trabalho é intermitente ou em que o trabalhador permanece à disposição do empregador em regime de prevenção ou à chamada sem presença física no local de trabalho. Porém, a referida divergência não é contrária ao direito comunitário, uma vez que o art. 15º daquele diploma permite ao legislador nacional adoptar disposições mais favoráveis para os trabalhadores do que as previstas pelo direito da UE.

2. Com efeito, a Directiva não define o trabalho à chamada; porém, de acordo com a jurisprudência do TJ, a noção de tempo de trabalho constante no art. 2º, parágrafo primeiro, da Directiva n.º 2003/88 deve ser entendida no sentido de que compreende qualquer período durante o qual o trabalhador está *(i)* presente no local de trabalho, *(ii)* à disposição do empregador e *(iii)* no exercício da sua actividade ou função (requisitos cumulativos); veja-se o acórdão *Tico*, de 10-9-2015 (p. n.º C — 266/14).

De acordo com aquela Directiva (bem como da Directiva n.º 93/104 que a precedeu), sustentou-se — acórdãos *CIG*, de 3-7-2001 (p. n.º C — 241/99), *SIMAP*, 3-10-2001 (p. n.º C — 303/98), *Jaeger,* de 9-9-2003 (p. n.º C — 151/02), *Pfeiffer e o.,* de 5-10-2004 (processos apensos C-397/01 a 403/01), *Dellas*, de 1-12-2005 (p. n.º C — 4/04), e nos Despachos *Vorel*, de

11-1-2007 (p. n.º C — 37/05) e *Grigore,* de 4-3-2011 (p. n.º C — 258/10) —, que, o tempo de guarda realizado em regime de presença física no local de trabalho (no caso, num centro hospitalar) deve ser considerado na sua totalidade como tempo de trabalho (acórdão *SIMAP*), e que um serviço de urgência interna prestado em regime de presença física no hospital constitui integralmente tempo de trabalho, mesmo quando o interessado não exerce nenhuma actividade real ou é autorizado a descansar no local de trabalho durante os períodos em que os seus serviços não são pedidos (acórdão *Jaeger)*. Nestes acórdãos, o TJ pronunciou-se no sentido de que os referidos períodos de inactividade podem inclusive ser considerados como trabalho suplementar, caso se verifiquem os respectivos pressupostos.

No acórdão *Dellas*, o TJ decidiu que os aspectos determinantes para aferir se os elementos característicos do conceito de tempo de trabalho estão preenchidos nos períodos de permanência no local de trabalho são, por um lado, o facto de os trabalhadores serem obrigados a estar fisicamente presentes no local determinado pela entidade patronal e de aí permanecerem disponíveis para prestar de imediato os seus serviços em caso de necessidade e, por outro, a circunstância de essas obrigações fazerem parte das respectivas funções (§ 48).

Diversamente, no caso de as guardas serem efectuadas em regime de acessibilidade permanente (*standby-time*) e em local não fixado pelo empregador, apenas o período de prestação efectiva de serviço deve ser considerado como tempo de trabalho (acórdãos *SIMAP, Dellas, Jeager*).

No acórdão *Pfeiffer e o.,* o TJ confirmou que "os períodos de permanência efectiva devem ser tomados integralmente em consideração na determinação da duração máxima diária e semanal do trabalho, independentemente da circunstância de implicarem necessariamente fases de inactividade mais ou menos longas…".

Contudo, no Despacho *Vorel*, admitiu que, para efeitos de remuneração, os períodos de inactividade poderiam ser considerados de forma diferente daqueles em que há efectiva prestação de trabalho.

3. Esta jurisprudência do TJ não deixou de gerar controvérsia pelas suas implicações nos custos dos serviços de saúde e de emergência. Por esse motivo, a Comissão tendo vindo a propor desde 2004 uma alteração da Directiva 2003/88, tendo em vista consagrar uma nova diferenciação para o trabalho à chamada entre tempo efectivo de trabalho e tempo de inactividade — em que apenas o primeiro seria classificado como tempo de trabalho —, alteração que tem tido a oposição do Parlamento Europeu.

XIII. 1. As situações de trabalho efectivo e de disponibilidade para trabalhar poderiam ter sido objecto de tratamento diferenciado por parte do legislador nacional, designadamente para efeitos retributivos, para fins de

organização dos períodos de descanso ou para o cálculo do período semanal de trabalho. Com efeito, tal como é interpretado pelo TJ, o direito comunitário não impedia que a lei portuguesa qualificasse como tempo de trabalho apenas os períodos de prestação efectiva trabalho e os períodos de prevenção assegurados em regime de presença no local de trabalho, incluindo, eventualmente, o tempo gasto nas deslocações do domicílio para o local de trabalho (*active on call time*), mas já não as horas de simples prevenção ou de localização (*inactive on call time*).

Porém, como se disse, não foi essa a opção do legislador nacional — o que não deixa de trazer dificuldades de organização do tempo de trabalho nas actividades que funcionam ininterruptamente —, pelo que, em face do estatuído no art. 197º (que é uma norma imperativa mínima), julgamos não haver diferenças de qualificação entre aquelas duas situações, ou seja, entre a prestação efectiva trabalho e os períodos de prevenção em regime de presença no local de trabalho, por um lado, e o regime de localização ou de chamada em que o trabalhador não permanece no local de trabalho, por outro. Em sentido diferente, veja-se o TRL de 12-7-2014 (p. n.º 715/13.3).

2. Como pode ler-se no *Relatório anual sobre a evolução da negociação colectiva em 2015*, publicado pelo Centro de Relações Laborais em 2016, a nível da contratação colectiva tem-se procurado atenuar (ou resolver) aquelas dificuldades (muito embora uma tal liberdade reguladora não nos pareça legitimada pelo regime legal em vigor, na medida em que lhe é aplicável o disposto na segunda parte do n.º 1, do art. 3º do CT (pág. 90). Nas convenções analisadas naquele estudo, verifica-se que o tempo de disponibilidade não é incluído no período normal de trabalho, sendo remunerado de forma específica, ainda que em moldes variáveis (pág. 92).

3. O conceito de tempo de trabalho do CT compreende assim as situações em que o trabalhador está obrigado a permanecer acessível ou disponível para responder a eventuais necessidades de laboração. Ainda que não possa ausentar-se das proximidades do local de actividade (se bem que as novas tecnologias contribuam para relativizar esse contexto) e fique obrigado a interromper qualquer tarefa que esteja a realizar a fim de cumprir a ordem do empregador, durante o período de prevenção ou de disponibilidade o trabalhador tem a possibilidade ainda que limitada (em maior ou menor grau, de acordo com as circunstâncias concretas) de gerir com autonomia o seu tempo e dedicar-se aos seus interesses ou ocupações pessoais, o que significa que desfruta de uma liberdade maior do que aquele que, embora em situação de inactividade, está presente no local de trabalho. Apesar disso, aquela disponibilidade não é equiparável à que o trabalhador pode desfrutar durante os períodos de descanso em que dispõe de autonomia plena para gerir o seu tempo.

XIV. Apesar da opção de princípio do legislador nacional, a distinção entre trabalho efectivo e permanência no local de trabalho, por um lado, e trabalho em regime de chamada em que o trabalhador não se encontra no local de trabalho, por outro, pode em determinadas situações ser levadas em linha de conta para efeitos da fixação de acréscimos aos limites dos períodos normais de trabalho (cf. art. 210º, n.º 2).

Aliás, o TJ tem entendido que a equiparação entre tempo de trabalho efectivo e permanência no local de trabalho em situação de disponibilidade não implica necessariamente uma parificação a nível do regime compensatório. Com efeito, no Despacho *Vorel*, considerou que a Directiva n.º 2003/88 não se opunha a uma legislação nacional que tomasse em conta de forma diferente, para efeitos de remuneração, os períodos de trabalho efectivo daqueles em que não é prestada qualquer actividade, desde que o regime estabelecido assegurasse integralmente o efeito útil da directiva no que respeitava à protecção da saúde e segurança dos trabalhadores.

XV. 1. Embora o tempo gasto na deslocação do domicílio para a empresa ou para o local de trabalho normal ou fixo (e vice-versa) — o local definido pelas partes no contrato ou, na ausência de estipulação, o local onde o trabalhador exerce em termos predominantes as suas funções — seja um período de relativa indisponibilidade para o trabalhador, a respectiva duração não se integra por regra no período normal de trabalho (cf. art. 199º); porém, nada impede que as partes, individual ou colectivamente, estipulem de modo diferente, caso em que passará a ser um período remunerado.

2. Contudo, no acórdão *Tyco* de 10-9-2015 (p. n.º C — 266/14), o TJ considerou que, nos casos em que os trabalhadores não têm local de trabalho fixo ou habitual e que, para exercerem a sua actividade, "utilizam um veículo da empresa para se deslocarem da sua residência até ao cliente designado pela entidade patronal ou para regressarem à sua residência a partir dos domicílios desse cliente e para se deslocarem entre os domicílios desses clientes durante o dia de trabalho", constitui tempo de trabalho, nos termos do art. 2º, n.º 1, da Directiva n.º 2003/88, "o tempo de deslocação que estes trabalhadores despendem nas deslocações quotidianas entre a sua residência e os domicílios do primeiro e do último clientes designados pela sua entidade patronal".

Não obstante as noções "tempo de trabalho" e "tempo de descanso" se encontrarem definidas por oposição e, nessa medida, não admitirem em princípio situações intermédias, relativamente aos trabalhadores itinerantes do sector dos transportes terrestes — concretamente os trabalhadores que não têm local de trabalho fixo ou habitual e cujo itinerário de cada jornada de trabalho é definido discricionariamente pela entidade empregadora —, o TJ decidiu naquele acórdão que o tempo de deslocação entre o domicílio

desses trabalhadores e o dos clientes (e vice-versa) — o local onde exercem efectivamente a sua actividade funcional — deve ser qualificado como tempo de trabalho (No caso do acórdão *Tyco* sucedia que, antes da restruturação da empresa em causa, os mesmos trabalhadores tinham um local de trabalho determinado e o período que despendiam entre este e o domicílio dos clientes já era qualificado como tempo de trabalho).

Para tal considerou que as deslocações desses trabalhadores se afiguravam estritamente necessárias à execução da respectiva prestação laboral no domicílio dos clientes, pelo que, durante as mesmas, os trabalhadores já se encontravam no exercício das suas funções ou actividades (ainda que não fosse a principal), não podendo, por isso, o respectivo tempo ou/e local de trabalho ser reduzido ao período ou ao local de intervenção junto dos clientes. Além disso, durante a deslocação para o domicílio dos clientes, os trabalhadores já se encontravam à disposição do empregador, na medida em que esse período estava necessariamente ligado à obrigação jurídica do cumprimento das instruções dadas por aquele. Não ter em conta tais deslocações significaria desvirtuar o conceito de tempo de trabalho tal como é definido pela Directiva n.º 2003/88 e prejudicar a tutela da saúde e segurança dos trabalhadores.

Por fim, o TJ sustentou que a remuneração relativa aos períodos de deslocação não era objecto da Directiva n.º 2003/88, constituindo por isso uma questão da competência do legislador nacional.

3. Na linha do acórdão *Tyco*, e por idênticas razões, deve considerar-se tempo de trabalho os períodos que os trabalhadores gastam entre as diferentes tarefas que lhes são exigidas durante o período normal de trabalho, assim como o tempo gasto para ir directamente para o local de trabalho determinado pelo empregador, quando diverso do local habitual.

XVI. Em alguns dos casos de equiparação legal entre tempo de trabalho e períodos de inactividade previstos no art. 197º, n.º 2 — por exemplo, os contemplados nas alíneas *a)* e *e)* — não há coincidência entre a continuidade do vínculo de subordinação e a disponibilidade para o trabalho, não só porque o trabalhador não está obrigado a exercer a sua actividade, como, em determinadas situações, beneficia do direito a um período de descanso efectivo, salvo, eventualmente, em caso de estrita e urgente necessidade da empresa.

O direito à satisfação das necessidades pessoais inadiáveis — corolário do direito à saúde — conflitua com a adopção por parte do empregador de medidas destinadas especificamente a controlar a frequência e a duração dessas pausas; por maioria de razão, a mesma entidade não pode opor-se a que o trabalhador interrompa a sua actividade com base naquele fundamento, muito embora não esteja impedida, se for caso disso, de solicitar meios de prova (por exemplo, declaração médica que ateste as especiais

necessidades fisiológicas do trabalhador) ou de estabelecer condições gerais para o exercício dessa faculdade.

Na situação prevista na alínea *d)*, o período de inactividade é um tempo de disponibilidade para o trabalho, pelo que é subsumível na noção de tempo de trabalho do art. 197º, n.º 1. Aliás, a hipótese contemplada naquela alínea visa os casos em que o intervalo para refeição é considerado tempo de trabalho (jornada contínua) e não intervalo de descanso (art. 213º, n.º 1), situação em que a prestação laboral constituiria trabalho suplementar.

Tal como a respectiva epígrafe deixa antever, as interrupções previstas no art. 197º, n.º 2, compreendem apenas períodos de curta duração que têm lugar ao longo da jornada normal de trabalho.

XVII. Apesar do silêncio legislativo (veja-se o n.º 2, alínea *a),* do art. 197º*)*, julga-se que a lei não proíbe que as partes considerem como tempo de trabalho determinados intervalos ou interrupções não previstas na lei ou em convenção colectiva ou nos usos. Com efeito, e não obstante os limites estabelecidos pela legislador, a fixação do modo de cumprimento da prestação pelo trabalhador é uma matéria cuja regulação radica na autonomia contratual dos interessados directos, de tal forma que o empregador goza da faculdade discricionária (isto é, independente do fundamento que a motiva, embora sem prejuízo do princípio da não discriminação) de consentir que o trabalhador ao seu serviço goze de determinadas interrupções, como também de considerar essas pausas tempo de trabalho e integrá-las no período normal de trabalho — como, aliás, a parte final da alínea *b)*, do n.º 2 do mesmo art. 197º deixa antever. No mesmo sentido, veja-se o disposto no art. 249º, n.º 2, alínea *i)* (faltas justificadas autorizadas ou aprovadas pelo empregador).

XVIII. 1. Algumas das normas relativas à organização do tempo de trabalho são aplicáveis aos trabalhadores comunitários destacados no nosso país, por força da Directiva n.º 96/71/CE, de 16-12, do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (*JO* L 18, de 21-1-1997). Esta Directiva tem por objectivo garantir a livre prestação transfronteiriça de serviços, suprimir as restrições que possam ser levantadas quando os prestadores são nacionais de outros Estados-membros e promover as condições para que a prestação de serviços não seja impedida, entravada ou tornada menos atraente na União Europeia. Além disso, dada a semelhança de situações socioprofissionais, a Directiva visa estabelecer uma paridade de tratamento entre os trabalhadores destacados e os que exercem o direito de livre circulação.

Por sua vez, a Directiva n.º 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15-5, veio estabelecer "um conjunto de disposições, medidas e mecanismos de controlo necessários a uma melhor e mais uniforme transposição, execução e aplicação na prática da Directiva 96/71/CE, incluindo

medidas que visem prevenir e sancionar eventuais abusos e evasões às regras aplicáveis, sem prejuízo do âmbito de aplicação da Directiva 96/71/CE" (art. 1º, n.º 1).

2. Com efeito, o art. 45º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) não impede os Estados-membros de admitirem tratamentos diferenciados em razão da nacionalidade relativamente aos trabalhadores temporariamente enviados para o respectivo território no âmbito de uma prestação de serviços, porquanto se trata de pessoas que não pretendem aceder directamente ao mercado de trabalho nesses Estados, já que regressam ao país de origem ou de residência uma vez cumprido o serviço para o qual foram destacados.

Porém, no sentido de reduzir essa possibilidade de diferenciação de tratamento, a Directiva n.º 96/71 veio estabelecer que os prestadores de serviços devem observar no Estado-membro onde vão realizar a actividade um conjunto de regras mínimas relativamente aos trabalhadores que, por sua conta e direcção, sejam destacados para esse efeito, no quadro de um contrato celebrado entre a entidade destacadora e o destinatário da prestação de serviços (art. 1º, n.º 3, alínea *a)*, da referida Directiva). O mesmo regime é ainda aplicável nos casos em que, no âmbito de uma prestação transnacional de serviços, uma empresa desloca os seus trabalhadores para um estabelecimento ou uma empresa do grupo de empresas a que pertence desde que situados num Estado-membro (art. 1º, n.º 3, alínea *b)*), ou ainda quando uma empresa de trabalho temporário destaca um trabalhador para uma empresa utilizadora estabelecida no território de um Estado-membro (art. 1º, n.º 3, alínea *c)*, da mesma Directiva).

Em qualquer das referidas situações, a Directiva n.º 96/71 prescreve que, independentemente da lei aplicável ao contrato de trabalho, o prestador de serviços estabelecido num Estado-membro deve garantir aos trabalhadores destacados no âmbito de uma prestação de serviços transnacional condições de trabalho e de emprego idênticas às que beneficiam os trabalhadores que habitualmente trabalham no Estado-membro onde a actividade laboral é realizada, sejam aquelas fixadas por via legislativa, regulamentar ou através de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de aplicação geral (art. 3º, n.º 1, da mesma Directiva).

Nesse sentido, estabelece um elenco taxativo de matérias cuja regulação pelo Estado de acolhimento deve ser observada pelas empresas que destacam trabalhadores para esse Estado-membro. Trata-se de condições relativas a: *i)* períodos máximos de trabalho e os períodos mínimos de descanso; *ii)* duração das férias mínimas remuneradas; *iii)* remunerações salariais mínimas, incluindo o acréscimo por trabalho suplementar; *iv)* segurança, saúde e higiene no trabalho; *v)* condições de disponibilização dos trabalhadores pelas empresas de trabalho temporário; *vi)* igualdade de tratamento entre

homens e mulheres; *vii)* protecção das mulheres grávidas, puérperas, das crianças e dos jovens (art. 3º, n.º 1, segunda parte).

O facto de regular basicamente a liberdade de prestação de serviços e, portanto, visar a remoção dos obstáculos que a impeçam ou a tornem mais difícil, designadamente aqueles que dizem respeito às condições trabalho exigíveis aos empregadores no Estado de acolhimento, explica que a Directiva n.º 96/71 não submeta ao regime da livre circulação dos trabalhadores na UE a deslocação dos trabalhadores temporariamente destacados para outro Estado-membro e adopte um princípio selectivo quanto ao âmbito da igualdade de tratamento.

3. Os arts. 6º e 7º do CT contêm a disciplina de enquadramento dos trabalhadores destacados no nosso país, dando cumprimento à Directiva n.º 96/71. O art. 6º enumera as situações compreendidas no regime do destacamento, as quais são coincidentes com as previstas naquela Directiva.

Numa concretização do princípio da igualdade de tratamento, o art. 7º do CT contém o elenco de condições laborais a que o trabalhador destacado tem direito, independentemente de serem consagradas a nível legal, regulamentar ou da autonomia colectiva (duração máxima do tempo de trabalho, períodos mínimos de descanso, pagamento do trabalho suplementar), e contempla ainda a possibilidade de beneficiar de um tratamento mais favorável a nível do contrato de trabalho.

O mesmo preceito admite algumas excepções, como, por exemplo, a não aplicação dos limites da duração máxima do trabalho no caso de destacamento para actividade de construção (n.º 3 do art. 7º). Derrogação semelhante está prevista para o pagamento de trabalho suplementar no caso de destacamento de trabalhador qualificado para realizar trabalhos de montagem ou instalação inicial, desde que a deslocação se enquadre num contrato de fornecimento e não tenha uma duração superior a oito dias (art. 7º, n.º 2).

XIX. A nível da OIT, a duração do trabalho na indústria, no comércio e serviços encontra-se regulada nas Convenções n.º 1 e n.º 30, respectivamente. A primeira não contém qualquer definição de tempo de trabalho; essa noção apenas foi adoptada na Convenção n.º 30, de 1930, cujo art. 2º estabelece que a duração do trabalho consiste no tempo durante o qual o trabalhador está à disposição do empregador, dele se excluindo os descansos em que essa disponibilidade não se verifica.

O recurso ao critério "estar à disposição do empregador" para definir o tempo de trabalho não resolvia o problema de saber se deveriam ou não ser consideradas como tal as situações em que os trabalhadores permaneciam no local de trabalho sem realizar qualquer actividade, ainda que se reconheça que semelhante situação não era incompatível com a admissibilidade de o trabalhador poder realizar actividades pessoais. No silêncio da Convenção, tem-se admitido que o "estar à disposição do empregador" abrange

tanto as situações em que, ao longo de determinado período, os trabalhadores estão adstritos à realização de uma obrigação laboral, como aquelas em que o trabalhador permanece à disposição do empregador até que lhe seja indicada a actividade a realizar.

Artigo 198º

Período normal de trabalho

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.

COMENTÁRIO

I. Este preceito reproduz o art. 158º do CT de 2003.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

1. Os arts. 55º (trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares), 57º (autorização de trabalho a tempo parcial ou em horário flexível), 106º, n.º 3, alínea *i)* (dever de informação), 203º (limites máximos dos períodos normais de trabalho), 212º (horário de trabalho), 221º, n.º 1 (organização do trabalho por turnos), 256º, n.º 3 (efeitos de falta injustificada) e art. 298º (redução temporária do período normal de trabalho em situação de crise empresarial), todos do CT.

2. Jurisprudência: infra.

III. Regimes específicos:

i) Relativamente aos trabalhadores móveis que exercem actividades de transporte rodoviário no território nacional (abrangidas pelo Regulamento n.º 516/2006 ou pelo Acordo AETR), o art. 2º, alínea *b)*, do DL n.º 237/2007, de 19-6 — que transpôs para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11-3-2002, relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem actividades móveis de transporte rodoviário (*JO* L 80, de 23-3-2002) — define semana como sendo o período entre as 0 horas de segunda-feira e as 24 horas de domingo.

ii) Para os trabalhadores com contrato de estágio profissional extracurricular, dispõe o art. 6º do DL n.º 66/2011, de 1-6, que é lhes aplicável o regime do período normal de trabalho em vigor para a generalidade dos trabalhadores da entidade promotora.

iii) No que respeita aos praticantes desportivos profissionais, o período normal de trabalho encontra-se definido no art. 16º da L. n.º 54/2017, de 14 de Julho, que estabelece o novo regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, do contrato de formação desportiva e do contrato de representação ou intermediação desportiva. «1- Considera-se compreendido no período normal de trabalho do praticante desportivo: a) O tempo em que o praticante está sob as ordens e na dependência da entidade empregadora des-

portiva, com vista à participação nas provas desportivas em que possa vir a tomar parte; b) 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; c) O tempo despendido em estágios de concentração e em viagens que precedam ou se sucedam à participação em provas desportivas. 2- Não relevam, para efeito dos limites do período normal de trabalho previstos na lei geral, os períodos de tempo referidos na alínea c) do número anterior».

Este regime é igualmente aplicável ao contrato de formação desportiva (art. 31º do mesmo diploma).

iv) Quanto aos trabalhadores de espectáculos e do audiovisual, o art. 13º, n.º 1, da L. n.º 4/2008, de 7-2 (alterada pelas Leis n.º 105/2009, de 14-9, e n.º 28/2011, de 16-6), determina a sua sujeição ao regime previsto no CT para o período normal de trabalho, a adaptabilidade do tempo de trabalho e o descanso diário e semanal. Estabelece, no entanto, que "os dias de descanso semanal obrigatório e complementar podem não coincidir com o domingo ou o sábado, respectivamente" (n.º 2) e que "por conveniência da organização do espectáculo, a compensação por trabalho prestado nos dias de descanso complementar do trabalhador deve efectuar-se no prazo máximo de seis meses" (n.º 3).

v) Para o pessoal da marinha mercante, a L. 146/2015, que regula a atividade de marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa, fixa o período normal máximo de trabalho a bordo em oito horas por dia e de quarenta e oito horas por semana (art. 9º, n.º 1).

vi) No contrato de serviço doméstico, o período normal de trabalho não pode ser superior a quarenta e quatro horas; se o trabalhador tiver alojamento, apenas são considerados para aquele período os tempos de trabalho efectivo (art. 13º, n.ºs 1 e 2, do DL n.º 235/92, de 24-10, alterado pelo DL n.º 88/96, de 3-7, e pela L. n.º 114/99, de 3-8).

Aliás, o art. 10º, n.º 1, da Convenção n.º 189 da OIT, de 2011, relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico (aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 42/2015, de 27-4), determina que os Estados-membros devem "tomar medidas para assegurar a igualdade de tratamento entre os trabalhadores do serviço doméstico e os trabalhadores em geral no que respeita à duração normal do trabalho … de acordo com a legislação nacional ou as convenções coletivas, tendo em conta as caraterísticas específicas do trabalho doméstico".

vii) Para os trabalhadores a bordo de embarcações de pesca, a L. n.º 15/97, de 31-5 (alterada pela L. n.º 114/99, de 3-8), que estabelece o regime

jurídico do contrato individual de trabalho a bordo das embarcações de pesca, determina que «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 (art. 18º, n.º 2); e 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» (n.º 3, do mesmo artigo); «para efeitos do número anterior, considera-se o navio a navegar quando está a caminho ou de regresso do pesqueiro, em emposta e nos dias de entrada e de saída dos portos» (n.º 4).

viii) Relativamente aos marítimos, dispõe a cláusula 4ª do acordo relativo à organização do tempo de trabalho celebrado pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e pela Federação dos Sindicatos dos Transportes da União Europeia (FST), aplicado pela Directiva n.º 1999/63/CE (alterada pela Directiva n.º 2009/13/CE), que ‹‹sem prejuízo da cláusula 5ª, o dia normal de trabalho para os marítimos é, em princípio, de oito horas, com um dia de descanso por semana, mais o descanso nos dias feriados››, podendo os Estados-membros ‹‹adoptar disposições para autorizar ou registar convenções colectivas que estabeleçam as horas normais de trabalho dos marítimos numa base não menos favorável do que a referida norma››.

ix) No que respeita aos trabalhadores móveis membros do pessoal de navegação (tripulação) ou que desempenham outras funções (pessoal e bordo) em embarcações que estejam afectas no território dos Estados-membros a operações comerciais de transporte por vias navegáveis interiores, o período normal de trabalho diário é de oito horas, podendo ser prolongado desde que, no período de referência, não ultrapasse o período médio de quarenta e oito horas por semana (cláusula 3º, n.ºs 1 e 2, do Acordo Europeu relativo a aspectos específicos da organização do tempo de trabalho no setor do transporte por vias navegáveis interiores, celebrado, em 2012, pela União Europeia dos Transportes por Vias Navegáveis Interiores (EBU), a Organização Europeia dos Transportadores Fluviais (ESO) e a Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF), aplicado pela Directiva n.º 2014/112/UE do Conselho, de 19-12).

IV. 1. O conceito de período normal de trabalho contemplado no art. 198º define a medida ou o quantum temporal da prestação devida pelo trabalhador (e de que a entidade empregadora é credora), ou seja, o número de horas a que o trabalhador se obriga a estar normalmente, isto é, em cada

dia e em cada semana, ao serviço ou à disposição do empregador — muito embora, por razões de flexibilidade da organização do trabalho, o legislador seja sensível à necessidade de organização do tempo de trabalho em termos médios (cf. arts. 204º e s.).

2. Apesar de este preceito se limitar a pôr em destaque a posição devedora do trabalhador, a fixação do período normal obedece ao princípio do contratualismo; porém, na esteira do disposto no art. 203º, n.º 4, os instrumentos de regulamentação colectiva podem igualmente fixar determinar a respectiva duração. Da conjugação dos dois preceitos (arts. 198º e 203º, n.º 4) decorre que se, em regra, a fixação do período normal assenta na vontade das partes do contrato de trabalho — com as ressalvas decorrentes do regime tutelar da parentalidade —, a mesma determinação também pode ter por fonte a contratação colectiva, a qual poderá, conforme as situações, fixar uma duração inferior à máxima legal ou reduzir os limites definidos a nível contratual.

3. O período normal delimita assim o âmbito temporal da obrigação de trabalhar, o que significa que toda a actividade laboral que exceda o limite convencionado tem carácter excepcional, carecendo por isso a sua prestação de previsão legal. Na medida em que está associada à delimitação da retribuição (assim como a outros aspectos de carácter patrimonial, como o trabalho suplementar ou a adaptabilidade, etc.) e à organização da vida pessoal e familiar do trabalhador, a respectiva determinação constitui um elemento essencial do contrato de trabalho.

O facto de o período normal de trabalho constituir um aspecto estruturante da relação laboral não permite concluir que o objecto do contrato de trabalho seja o tempo de prestação, mas antes o exercício de uma actividade. Porém, uma vez que o cumprimento desta obrigação surge delimitado em termos cronológicos — excluídas as situações consideradas excepcionais, exercer determinada prestação laboral implica cumpri-la dentro de um período temporal pré-fixado —, a duração do trabalho acaba por ser arvorada em medida da sua própria execução.

4. Os períodos de tempo compreendidos na noção legal de período normal de trabalho (o dia e a semana) afiguram-se meramente indicativos, pelo que nos parece que o art. 198º não impede que as partes definam outros períodos, como o mês ou o ano, para delimitar o número de horas que o trabalhador se pode vincular a cumprir; contudo, esta liberdade negocial não afasta o dever de serem observados os limites relativos à duração máxima do trabalho diário e semanal (*vide* arts. 203º e s.) e à organização do tempo de trabalho.

5. O termo "dia" designa qualquer período consecutivo de vinte e quatro horas (cf. art. 200º, n.º 3); por "semana" compreende-se qualquer série ininterrupta de sete dias (*vide* art. 221º, n.º 5).

V. 1. Dentro dos limites máximos fixados por lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (art. 203º) e excluídas as situações previstas pelo legislador (por exemplo, nos arts. 3º e 16º da L. n.º 105/2009, de 14-9, ou nos arts. 54º, 55º, 80º, 203º, n.º 2, 210º, 294º ou 298º do CT), compete às partes do contrato definir o período normal de trabalho (vide o art. 151º), sem prejuízo de a negociação colectiva poder fixar durações mínimas ou de carácter supletivo. Assim, qualquer aumento do período normal de trabalho promovido unilateralmente pela entidade patronal — questão substancialmente diversa nos planos conceitual e dogmático é a possibilidade de alargamento da duração diária ou semanal de trabalho, prevista, designadamente, para os regimes de flexibilidade do tempo de trabalho — constitui uma modificação substancial do contrato de trabalho, susceptível de ser recusada pelo trabalhador; diferentemente, a redução nos mesmos moldes do período de trabalho sem quebra de retribuição é uma hipótese que não coloca dificuldades no que respeita à sua admissibilidade, dado que contribui para a melhoria das condições de saúde e segurança no trabalho.

2. Se atendermos ao disposto no art. 153º, n.º 1 — que impõe que o contrato de trabalho a tempo parcial contenha a indicação do período normal de trabalho diário e semanal, sob pena de presumir-se (*iuris tantum*) como celebrado a tempo completo —, o facto de o art. 198º prescrever que a obrigação de trabalhar seja delimitada temporalmente permite concluir que o legislador confere ao trabalhador o direito à fixação contratual da duração do trabalho, sendo nula a renúncia a essa faculdade na pendência da relação laboral ou dos seus efeitos.

Ou seja, em face das normas anteriormente referidas, assim como do disposto no art. 200º, as partes devem definir no contrato de trabalho não só o período normal de trabalho, como também a respectiva distribuição ou organização.

VI. De acordo com o regime legal, não há identidade entre os conceitos de período normal de trabalho (diário ou semanal) e de período de trabalho (diário ou semanal); embora o segundo pressuponha a delimitação do primeiro, nem sempre se verifica uma coincidência entre ambos; é o que sucede, por exemplo, quando há lugar à prestação de trabalho suplementar ou ao trabalho prestado em regime de adaptabilidade, em que o período diário ou semanal de trabalho não é coincidente com a sua duração normal.

O período normal de trabalho pode ser idêntico em todos os dias da semana, como assumir, nos casos em que seja inferior ao máximo legal,

uma distribuição diária diferenciada, se bem que pré-determinada; numa perspectiva meramente formal, a variabilidade nesta segunda situação tem a ver com o horário de trabalho adoptado (horário variável ou semifixo) e não propriamente com os regimes de flexibilidade de organização do tempo de trabalho — ainda que na prática se verifique alguma aproximação entre as duas situações —, cuja aplicação pressupõe a prévia determinação do período normal de actividade laboral e a fixação do respectivo horário de trabalho.

VII. Outra distinção comum na disciplina do tempo de trabalho é aquela que opõe duração e distribuição do período normal de trabalho. Podendo ter por referência o dia, a semana, o mês ou o ano, o primeiro termo define o número de horas que o trabalhador se obriga a trabalhar; o segundo conceito compreende aquilo a que, por norma, se designa por horário de trabalho, isto é, a fixação dos dias de trabalho ao longo da semana e, relativamente a cada um desses dias, a determinação das horas de começo e de término da actividade, bem como dos intervalos de descanso.

Os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho não são confundíveis; embora inter-relacionados, cada um possui um conteúdo próprio e autónomo. Enquanto o período normal de trabalho fixa, como se disse, o número de horas que o trabalhador se vincula contratualmente a trabalhar em cada dia e em cada semana, o horário de trabalho determina a distribuição dessas horas por cada período de vinte e quatro horas, e por cada período de sete dias. Desta não coincidência de conteúdos decorre a possibilidade de o tempo semanal de trabalho não ser distribuído uniformemente pelos diversos dias da semana sem que seja posta em causa o período normal de trabalho; porém, quando convencionada com carácter de normalidade, essa variabilidade ou irregularidade deve ser pré-estabelecida aquando da determinação do horário de trabalho.

Por conseguinte, o período normal de trabalho, diário ou semanal, é de duração certa ou pré-determinada (de outro modo não poderia ser considerado ou qualificado como normal), não podendo, fora dos contextos de flexibilidade admitidos por lei, ser definido em termos médios com base num determinado período de referência, caso em que a sua duração semanal seria regularmente variável (flexibilidade normal) ainda que sujeita a um tecto médio máximo.

No sentido da posição perfilhada, pode invocar-se*: (i)* a ressalva contida na primeira parte do n.º 1 do art. 211º e, por conseguinte, a existência, com carácter geral, de uma garantia legal relativa aos limites máximos da duração do trabalho, designadamente a decorrente do próprio período normal de trabalho convencionado pelas partes do contrato de trabalho; *(ii)* a natureza legalmente temporária do período de referência e das condições a que a respectiva fixação está sujeita (o que, desde logo, não permite equipa-

rar o conceito de duração média do tempo de trabalho à noção de período normal de trabalho), não obstante a possibilidade da respectiva renovação; *(iii)* a tutela dos interesses da previsibilidade e da estabilidade implícitos no conceito de horário de trabalho (art. 200º).

VIII. 1. Sob a capa da necessidade de flexibilizar as condições de emprego e favorecer a competitividade da economia, têm vindo a ganhar crescente desenvolvimento as relações laborais que, de uma maneira geral, se caracterizam pela indeterminação do tempo de trabalho, pela oscilação dos respectivos horários e dos períodos de trabalho, e pela inexistente ou escassa intervenção dos representantes dos trabalhadores no que respeita à fixação do tempo e do horário de trabalho.

Estes contratos assumem diversas designações, como, por exemplo, contratos "zero horas" no Reino-Unido, ou contratos à chamada na Alemanha (*Arbeit auf Abruf*). Trata-se de vínculos laborais de natureza contínua (cujo objecto é fixado pelas partes) em que o empregador não garante ao trabalhador qualquer período de actividade (muito embora possa haver contratos em que se fixa um número mínimo e máximo de horas de trabalho), permitindo assim às empresas ter trabalhadores permanentemente disponíveis para quando for necessário *(on-call working)*. Para mais desenvolvimentos, cf. REGINA REDINHA, *A relação laboral atípica*, tese de doutoramento, Porto, 2014; EUROFOUND, *New forms of employment*, 2015, 46 e s. Note-se que não se enquadram nestas figuras os contratos em que o período normal de trabalho é parcialmente assegurado em regime de chamada.

No essencial, estamos perante modalidades de trabalho em que os elementos essenciais do contrato — a prestação de trabalho e a retribuição — apenas se tornam efectivos se e quando o empregador carecer da execução da actividade contratualizada e pelo período necessário à satisfação da necessidade. Ou seja, o empregador não está obrigado a proporcionar qualquer período de ocupação (embora as partes possam delimitá-lo ao período diurno ou nocturno) e o trabalhador fica adstrito a realizar a sua prestação sem qualquer pré-definição temporal, sendo remunerado apenas pelo tempo de trabalho efectivamente prestado.

2. O facto de a nossa ordem jurídica laboral — em consonância, aliás, com o direito internacional do trabalho (veja-se, por exemplo, a Convenção da OIT n.º 175, sobre o trabalho a tempo parcial) e o direito comunitário (por exemplo, a Directiva n.º 97/81 respeitante a um acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial) — reconhecer a importância social que reveste para o conjunto dos trabalhadores o emprego certo ou normal não deixa de criar dificuldades à admissibilidade dos contratos "zero horas" ou "à chamada", pelo menos na sua modalidade mais extrema.

No sentido dessa rejeição ou restrição concorre, por exemplo, o princí-

pio da segurança no emprego e o princípio do trabalho como factor de realização pessoal, cuja eficácia se manifesta, *inter alia*, nas limitações ao contrato a termo, na exigência de o contrato a tempo parcial fixar um período normal de trabalho, calculado numa base semanal ou em média no decurso de um determinado período de emprego (art. 150º do CT, cláusula 3º do referido acordo-quadro e o art. 1º da Convenção n.º 175 da OIT), ou ainda no facto de, no trabalho intermitente, constituir condição de validade do contrato a fixação do tempo de trabalho (arts. 157º e 159º).

Em todo o caso, o princípio da segurança do emprego exige que a admissão do contrato "zero horas" ou "à chamada" esteja dependente de regulamentação legal ou colectiva.

Artigo 199º

Período de descanso

Entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho.

COMENTÁRIO

I. Este preceito corresponde ao art. 157º do CT de 2003.

II. 1. Relacionado com o art. 199º veja-se:

i) O art. 256º, n.º 3, do CT (efeitos da falta injustificada).

ii) O art. 2º, n.º 2, da Directiva n.º 2003/88, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho.

iii) Jurisprudência: infra.

2. Sobre a qualificação do tempo de prevenção ou à chamada, cf. o comentário ao art. 197º.

III. Situações especiais:

1. Para os trabalhadores móveis membros do pessoal de navegação (tripulação) ou que desempenham outras funções (pessoal e bordo) em embarcações que, no território dos Estados-membros, estejam afectas a operações comerciais de transporte por vias navegáveis interiores, o tempo de descanso é de dez horas em cada período de 24 horas (das quais, no mínimo, são ininterruptas) e de 84 horas para cada período de sete dias — cláusula 7ª do Acordo Europeu relativo a aspectos específicos da organização do tempo de trabalho no setor do transporte por vias navegáveis interiores, celebrado, em 2012, pela União Europeia dos Transportes por Vias Navegáveis Interiores (EBU), a Organização Europeia dos Transportadores Fluviais (ESO) e a Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF), aplicado pela Directiva n.º 2014/112/UE do Conselho, de 19-12.

2. Relativamente aos trabalhadores que prestam serviços transfronteiriços no sector ferroviário, o art. 3º, alínea *f)*, da L. n.º 24/2010, de 30-8, determina que o período de descanso que lhes é aplicável é o definido pelo Código do Trabalho Esta Lei, que regula certos aspectos das condições de trabalho daqueles trabalhadores, transpôs a Directiva n.º 2005/47/CE, do Conselho, de 18 de Julho, 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.

IV. 1. Independentemente do significado que o tempo de descanso representa no que concerne à vida pessoal e social, a saúde e segurança dos trabalhadores, a noção de período de descanso, definida em contraposição ao conceito de tempo de trabalho, contribui com a sua simplicidade técnico-normativa para ultrapassar alguns problemas de qualificação colocados pelas diferentes formas de enquadramento temporal da actividade de trabalho. Tal como acontece com o art. 2º, n.º 2, da Directiva n.º 2003/88 — veja-se os acórdãos Dellas, de 1-12-2005 (p. n.º C — 14/04), e Tyco, de 10-9-2015 (p. n.º C — 266/14), e os despachos Vorel, de 11-1-2007 (p. n.º C — 437/05) e Grigore, de 4-3-2011 (p. n.º C — 258/10), todos do TJ —, também o CT concebe a noção tempo de descanso por contraposição a tempo de trabalho, o que significa que, formalmente, não prevê categorias intermédias ou mistas.

Como se refere no acórdão *Dellas*, o Tribunal de Justiça decidiu «a este respeito que os conceitos de "tempo de trabalho" e de "período de descanso", na acepção da Directiva 93/104, não devem ser interpretados em função das disposições das diversas regulamentações dos Estados-Membros, constituindo conceitos de direito comunitário que há que definir segundo características objectivas, tomando-se por referência o sistema e a finalidade da referida directiva, que visa estabelecer prescrições mínimas destinadas a promover a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores. Com efeito, só essa interpretação autónoma é susceptível de assegurar a essa directiva a sua plena eficácia, bem como uma aplicação uniforme dos referidos conceitos no conjunto dos Estados-Membros» (§ 44).

No mesmo aresto, o TJ considerou ainda que os Estados-Membros não podem determinar unilateralmente o alcance destes conceitos, designadamente subordinando-os a qualquer condição ou restrição o direito, e que qualquer outra interpretação poria em causa o objectivo da directiva sobre o tempo de trabalho (§ 45).

No acórdão *Grigore* confirmou esta jurisprudência ao decidir que as definições contidas no art. 2º da Directiva não podem ser objecto de derrogação (§ 45).

2. Não sendo o art. 199º um preceito meramente declarativo, a oposição entre tempo de descanso e tempo de trabalho significa que o primeiro é entendido como um período livre de trabalho. Daqui decorre, por um lado, a impossibilidade de ser convencionada uma situação de disponibilidade permanente para o trabalho, e, por outro, que o empregador só pode interferir no gozo do período de descanso do trabalhador nos casos admitidos pela lei. Acresce que, para além da noção de tempo de trabalho, o CT contém igualmente múltiplas normas (horário de trabalho, descanso diário e semanal, férias, etc.) que visam garantir a efectividade de um tempo livre ou de não trabalho.

Consequência desta dicotomia (que não deixa de indiciar uma concepção mercantilista da pessoa do trabalhador), a noção de período de descanso abrange assim o tempo de deslocação para o local de trabalho — veja-se, contudo, o que ficou dito sobre esta questão no comentário ao art. 197º, § XV —, o período durante o qual o trabalhador não está a desempenhar efectivamente a sua actividade nem permanece à disposição do empregador, bem como as situações de inactividade (licenças ou dispensas) que a lei não equipara a tempo de trabalho.

V. 1. Não obstante as noções tempo de trabalho e tempo de descanso se apesentarem dicotómicas — isto apesar das inúmeras situações de inactividade que não constituem tempo de trabalho, mas em que o trabalhador mantém o direito à respectiva retribuição, além de contarem para efeitos de antiguidade (cf. anotação ao art. 197º) —, importa ter em atenção que o respectivo sentido ou âmbito de aplicação pressupõe a capacidade ou disponibilidade actual do trabalhador para trabalhar.

Com efeito, o conceito de tempo de descanso possui uma dupla finalidade: permitir um tempo de não trabalho (dimensão negativa) e possibilitar um período de lazer ou de descontração (dimensão positiva). Ora, este segundo conteúdo não se encontra preenchido sempre que o trabalhador não reúne as condições pessoais (físicas ou psíquicas) para poder usufruí-lo.

2. Parece-nos, por isso, que a referida alternativa conceitual ou definitória não poderá ser entendida em termos absolutos, mas apenas em moldes tendenciais, não se afigurando adequada a sua aplicação às situações de incapacidade ou indisponibilidade natural para o trabalho, razão pela qual se torna necessário classificar essa situação como um *tercium genus*, que poderá ser designado por "tempo de recuperação".

Aliás, em determinadas situações — por exemplo, nas licenças previstas no âmbito da protecção da parentalidade (art. 35º e s.) —, o legislador resolve aquela dificuldade de classificação ao determinar (ficcionar) que aquelas constituem tempo de trabalho efectivo (art. 65º, n.º 1). Já relativamente às faltas justificadas, estipula que estas não afectam qualquer direito do trabalhador, como a antiguidade, salvo em matéria em retribuição (art. 255º, n.º 1), muito embora se abstenha expressamente de qualificar o tempo de ausência ao trabalho que as mesmas implicam.

VI. Uma questão que se vem colocando desde a Convenção n.º 30 da OIT 30 (relativa à duração do trabalho no comércio e serviços) — cujo art. 2º define duração do trabalho como sendo o tempo durante o qual o trabalhador está à disposição do empregador, dele se excluindo os descansos em que uma tal disposição não se verifica — e que tem sido objecto de amplo debate no processo de revisão da actual Directiva sobre a organização do tempo de trabalho está relacionada com a delimitação do conceito

tempo de disponibilidade para o trabalho em que o trabalhador não presta actividade, mais concretamente, em saber se esse tempo, especialmente as situações em que o trabalhador está de prevenção ou à chamada, deve ser considerado período de trabalho ou de descanso (questão que acabou por não assumir autonomia entre nós face à redacção do mesmo artigo).

A jurisprudência supra citada do TJ — os acórdãos tirados na vigência da Directiva n.º 93/104 mantêm a sua actualidade em virtude da continuidade normativa existente entre aquele diploma e a Directiva n.º 2003/88 que lhe sucedeu — é unânime em considerar que esses períodos são tempo de trabalho se o trabalhador permanecer nas instalações do empregador ou no respectivo local de trabalho. Contudo, o facto de não existir uma distinção precisa entre tempo de trabalho e tempo de disponibilidade para o trabalho em que não há realização efectiva de trabalho, por um lado, e a circunstância de a expressão "estar à disposição do empregador" não excluir *in limine* a possibilidade de o trabalhador satisfazer interesses ou actividade pessoais, por outro, tem conduzido a que a resposta para aquela distinção seja perspectivada de acordo com o grau de liberdade ou de autonomia de que o trabalhador dispõe durante aqueles períodos. Trata-se, como é evidente, de um critério cuja aplicação remete, na ausência de uma delimitação legal, para o casuísmo das situações.

Porém, no caso de tais períodos não serem classificados como tempo de trabalho deve ser reconhecido aos trabalhadores um tratamento retributivo destinado a compensar a situação de chamada ou de prevenção.

VII. O legislador nacional não incorporou no CT o conceito de descanso suficiente definido no art. 2º, n.º 9, a Directiva n.º 2003/88 — um período de descanso regular, expresso em unidades de tempo, suficientemente longo e contínuo que permita garantir a segurança e a saúde no trabalho, a curto ou a longo prazo —, e cuja operacionalidade se revela não só a nível da interpretação das normas legais ou convencionais que prevêem interrupções de trabalho (art. 197º, n.º 2), como ainda nas situações em que não é aplicável o regime geral do descanso diário (cf. os arts. 214º, n.º 3, 219º, n.º 1, alínea *a)*, e 224º, n.º 6, alínea *b)*).

VIII. 1. No que respeita à relação entre tempo de descanso e incapacidade temporária para o trabalho importa confrontar o regime do CT relativo ao direito a férias anuais renumeradas com o direito comunitário, porquanto neste ordenamento aquele conceito goza de um conteúdo ou de uma densidade mais ampla do que o legislador nacional lhe confere.

De acordo com o TJ, enquanto direito social fundamental, as férias possuem uma dupla função: permitir aos trabalhadores um período de descanso e possibilitar-lhes um tempo de descontracção e de lazer. Trata-se, por conseguinte, de objectivos que diferem da finalidade da licença por doença ou acidente, em que está apenas em causa possibilitar ao trabalhador restabelecer-se de uma situação de incapacidade para o trabalho (acórdão Vicente Pereda, de 10-9-2009, p. C — 277/08).

Ainda segundo o mesmo Tribunal, o art. 7º, n.º 1, da Directiva n.º 2003/88 impõe uma obrigação de resultado, razão pela qual os Estados-Membros não podem sujeitar a qualquer condição o reconhecimento e eficácia do direito a férias, designadamente da circunstância de os trabalhadores terem cumprido um determinado tempo de actividade durante o período de referência instituído para aquele direito (acórdão BECTU, de 26-6-2001, p. C — 173/99).

Assim, para efeito de férias, o impedimento para o trabalho, designadamente por doença, deve ser equiparado a tempo de serviço, pelo que não poderão interferir negativamente com o direito a férias anuais remuneradas. Estas podem assim ser gozadas logo que o trabalhador tiver recuperado a capacidade para o trabalho, ou serem substituídas pelo pagamento de uma remuneração compensatória em caso de cessação da relação de trabalho sem que o trabalhador tenha tido a possibilidade efectiva de as gozar.

2. Segundo o TJ, um estado de doença prolongada não constitui um motivo legítimo para recusar a cumulação do direito a férias e do direito à correspondente remuneração, porquanto, durante aquele período, o trabalhador permanece incapacitado para o exercer (acórdão Schultz-Hoff, de 20-1-2009, procs. apensos C — 350/06 e C — 520/06).

Por isso, a fixação de um período adicional ou de reporte, durante o qual pode ser gozado o direito cumulado a férias anuais dos trabalhadores impedidos de as exercer nos respectivos períodos de referência normal, constitui uma obrigação positiva dos Estados-Membros imposta pela Directiva nº 2003/88, na medida em que a respectiva determinação tem directamente a ver com a tutela da eficácia daquele direito (acórdãos Federatie Nederlandse Vakbeweging, de 6-4-2006, p. C — 124/05, e Schultz-Hoff).

Contudo, o TJ reconhece também que o art. 7º, n.º 1, da Directiva n.º 2003/88 não se opõe a que o direito nacional estabeleça um limite a essa cumulação nos casos em que os trabalhadores permaneceram incapacitados para o trabalho durante vários períodos de referência consecutivos e permita a extinção do direito findo o período de reporte fixado (acórdão Schultz-Hoff).

3. Dado que a Directiva não fixa qualquer período de reporte, o Tribunal de Justiça tem recorrido à Convenção nº 132 da OIT (veja-se o sexto considerando da Directiva n.º 2003/88) para determinar a duração do período de cumulação das férias. Ora, para o caso de estas não serem gozadas no prazo de referência normal (entre nós, o ano subsequente ao seu vencimento), o art. 9°, n.º 1, da Convenção n.º 132 da OIT — «a parte interrupta das férias pagas anuais mencionadas no parágrafo 2 do artigo 8º da presente Convenção deverá ser concedida e gozada no prazo de um ano, o máximo, e o resto das férias pagas anuais, num prazo de dezoito meses, o máximo, a contar do fim do ano que conferir o direito às férias» — prevê um período de reporte de dezoito meses para serem exercidas, a contar do fim do prazo normal.

Embora o direito da União em matéria de organização do tempo trabalho não se oponha a que os Estados-membros fixem uma limitação temporal para o direito a férias anuais, já poderão surgir dúvidas sobre se o prazo de dezoito meses do art. 9°, n.º 1, da Convenção n.º 132 se impõe aos Estados-membros. O TJ tem entendido que, na falta de regulamentação para toda a União do art. 7° da Directiva n.º 2003/88, o prazo de reporte deve ser substancialmente mais alargado do que o período de referência (acórdão *KHS*, de 22-11-2011, p. C — 214/10).

4. Por outro lado, o Tribunal de Justiça considera também que a Directiva trata o direito a férias anuais e o direito a um pagamento baseado nessas férias como dois componentes de um direito único. A proibição de substituição das férias anuais por uma retribuição financeira, consagrada no seu art. 7°, n.º 2, visa assegurar que o trabalhador beneficie de descanso efectivo e impedir ainda a ‹‹compra» abusiva das férias pela entidade patronal ou a renúncia do trabalhador a esse direito motivada por interesses meramente financeiros. Por exemplo, no acórdão *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, o Tribunal de Justiça declarou que a possibilidade de substituir as férias anuais mínimas por uma compensação financeira constituiria um estímulo, incompatível com os objectivos da directiva, para prescindir de períodos de descanso ou incitar os trabalhadores a fazê-lo.

A única excepção a essa proibição diz respeito aos casos em que férias não sejam concedidas em consequência da cessação da relação de trabalho. Como nestas situações deixa de ser possível o seu gozo efectivo, dispõe o art. 7°, n.º 2, da Directiva que o trabalhador tem direito a uma compensação financeira, garantindo-lhe assim a possibilidade económica de as gozar de forma efectiva. A identidade de objectivos entre o direito ao salário por férias e a uma remuneração compensatória justifica que esta última seja igualmente tratada como uma parte inseparável do direito a férias anuais remuneradas.

Também a Convenção n.º 132 da OIT permite chegar a uma conclusão idêntica, isto é, que a incapacidade para o trabalho por motivo de doença não pode prejudicar o direito à remuneração compensatória pelas férias não gozadas. Por um lado, estipula no seu art. 5°, n.º 4, que as faltas ao trabalho por motivos independentes da vontade do trabalhador são contadas como período de serviço; por outro lado, o art. 11° consagra o direito dos trabalhadores a uma indemnização compensatória proporcional à duração do período de serviço relativamente ao qual não se verificou o gozo de férias.

Ou seja, também aquela Convenção prevê uma associação entre o direito a férias anuais remuneradas (direito primário) e o direito a uma remuneração compensatória pelas férias não gozadas (direito secundário).

Nestas condições, decorre do art. 7°, n.º 2, da Directiva n.º 2003/88 que o trabalhador tem direito a beneficiar, em caso de cessação da relação de trabalho, de uma retribuição financeira em substituição das férias anuais não gozadas durante um ou mais períodos de referência e/ou de reporte. A determinação do montante desta compensação rege-se pelas regras aplicáveis à cumulação do direito ao gozo das férias (acórdão *Schultz-Hoff*).

5. Perante o direito comunitário acabado de referir, dúvidas quanto à conformidade do Código do Trabalho com o art. 1º, n.º 3, da Directiva n.º 2003/88 — onde se prescreve que a mesma "é aplicável a todos os sectores de actividade, privados e públicos, na acepção do artigo 2º da Directiva 89/391/CEE, sem prejuízo do disposto nos artigos 14º, 17º, 18º e 19º da presente directiva"; por sua vez, o art. 2º da Directiva n.º 89/391/CEE dispõe que: "1. A presente directiva aplica-se a todos os sectores de actividade, privados ou públicos (actividades industriais, agrícolas, comerciais, administrativas, de serviços, educativas, culturais, de ocupação de tempos livres, etc.)" — parecem colocar-se, entre outros, nos casos em que a nossa lei exclui o direito a férias (impedindo assim a respectiva cumulação) quando se verifica um período prolongado de recuperação por motivo de doença, estabelecendo com isso uma confusão entre tempo de descanso e tempo de incapacidade para o trabalho.

6. É o que acontece com o art. 239º, n.º 6, do Código do Trabalho, que determina a caducidade do direito a férias que se venceria no dia 1 de Janeiro do ano seguinte, se, na sequência de um impedimento prolongado por doença, o trabalhador não estiver ao serviço no último dia útil do ano civil correspondente, começando, após o seu regresso ao trabalho, a formar-se um novo direito, como se tivesse sido contrato celebrado nesse ano.

7. Também o art. 245º, n.º 4, do CT (e o art. 129º, n.º 4, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) exclui a cumulação do direito a férias e da respectiva retribuição (com a consequente perda destes direitos) no caso

de o contrato de trabalho cessar após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, qualquer que seja a respectiva duração. Apesar da margem de liberdade de regulação de que o legislador nacional usufrui neste campo, a Directiva impõe-lhe obrigação de não impedir a cumulação do direito a férias naquela situação, embora lhe permita limitá-la; porém, a fixação do período de reporte para cada um dos direitos a férias (e respectiva retribuição) formados durante o período de baixa por doença deverá ter como referência o prazo de dezoito meses previsto pela Convenção n.º 132 da OIT — o que não sucede com o CT.

IX. 1. Se é irrecusável a dimensão positiva das novas tecnologias de informação e de comunicação (TIC) no mundo do trabalho, seja a nível da melhoria da qualidade de trabalho e da produtividade, ou da conciliação entre a vida privada e a vida profissional — isto para além das novas oportunidades de trabalho que gera em contraste com os empregos que se estima serem eliminados (aliás, idêntico efeito de substituição/compensação verifica-se a nível das competências profissionais), dando assim origem a um processo de destruição criadora de trabalho, de acordo com o modelo de Schumpeter —, não é menos verdade que a hiperconectividade que vem dominando de forma progressiva a actividade económica e, consequentemente, as relações laborais — por exemplo, o conceito "indústria 4.0", de origem germânica (Green Paper work 4.0: Re-imagining work, de 2015), tem por referência a necessidade de desenvolver a automação da actividade industrial através da digitalização e da robotização — apresenta como efeitos o aumento do tempo de trabalho habitual (em especial quando comparado com o realizado apenas nas instalações do empregador) e o acréscimo da situação de disponibilidade do trabalhador (não só diária, como inclusive nos dias de descanso semanal ou nas férias) que ultrapassa a duração estabelecida no contrato de trabalho e/ou os limites máximos legais, afectando a conciliação da vida laboral e pessoal dos trabalhadores; cf. OIT/EUROFOUND, Working anytime, anywhere: the effects on the word of work, 2017. Naturalmente que semelhante situação varia conforme o nível de digitalização dos países e dos sectores de actividade, das práticas adoptadas pelas empresas, das políticas adoptadas pelos Estados e das respostas encontradas a nível do diálogo social.

2. Ora, um problema de crescente relevância social com que a realidade jurídico-laboral se vem confrontando tem precisamente a ver com as formas de trabalho que são veiculadas através das TIC e que têm como efeito prático uma flexibilidade espácio-temporal sem precedentes ("trabalhar a qualquer hora e em qualquer lugar") e a diluição das fronteiras entre a vida laboral e a vida privada e familiar do trabalhador (*work life blending*) — ao ponto de se ter transformado num verdadeiro modo de ser das actividades

especialmente veiculadas através do uso intensivo da internet. Além disso, o trabalho complementar realizado nesse contexto tecnológico para além do período normal é trabalho considerado informal e, por isso, não é em regra retribuído (ou não é retribuído segundo os esquemas do trabalho suplementar).

Por outro lado, o facto de essa realidade laboral se ter expandido à revelia de normas legais ou de natureza negocial, afectando uma percentagem cada vez mais significativa de trabalhadores, de assumir não poucas vezes uma carácter abusivo ou excessivo e de prejudicar inegavelmente a vida pessoal, a saúde e a segurança do trabalhador — originando em muitos casos situações de *stress* e de esgotamento laboral ou *burnout* —, desencadeou a necessidade de serem adoptadas medidas que assegurem uma efectiva tutela do direito ao descanso e uma melhor conciliação entre a vida privada e laboral, e se acautelem os efeitos negativos que se fazem sentir na esfera dos trabalhadores com as referidas práticas.

3. As reacções que visam responder estas modificações no mundo do trabalho não deixam de ter como núcleo essencial a tutela da personalidade ou da vida pessoal do trabalhador. Nesse sentido, impõe-se traçar uma linha de demarcação que restrinja a interferência do empregador na vida pessoal do trabalhador, a qual passa pela garantia de um autêntico direito (no seu conteúdo óptimo) de não estar à disposição do empregador para além do período de trabalho.

Aliás, seja através de acordos de diferentes níveis (de empresa ou interprofissionais) seja por intervenção legislativa (como foi o caso do legislador francês com a Lei n.º 2016-1088, de 8-8) têm sido adoptadas no espaço europeu medidas no sentido da consagração de um "direito à desconexão", o qual passa pela regulamentação (leia-se, limitação) do recurso aos meios electrónicos por parte da entidade empregadora depois do período normal de trabalho e nos dias de descanso semanal ou durante as férias — solução que poderá constituir uma fronteira recuada, embora talvez inevitável na actualidade, relativamente à garantia conferida pelo clássico direito ao repouso.

Assim, o direito à desconexão significa que o trabalhador das TIC deixa de estar (e de sentir) obrigado a permanecer ligado ou disponível durante os seus períodos de descanso para responder às ordens ou solicitações de serviço que lhe são enviadas através dos meios electrónicos, seja pelo empregador ou superiores hierárquicos (desconexão vertical), seja pelos colegas de trabalho, clientes, fornecedores ou subcontratantes (desconexão horizontal).

Artigo 200º

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.

2 — O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.

3 — O início e o termo do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias consecutivos.

COMENTÁRIO

I. Este artigo corresponde ao art. 159º do CT de 2003, com alterações.

II. Relacionado com o artigo em anotação, veja-se:

1. Arts. 212º (horário de trabalho), 218º (isenção de horário de trabalho), 223º (trabalho nocturno) e 226º (trabalho suplementar), todos do CT.

2. Jurisprudência: infra.

III. 1. O horário de trabalho define a distribuição do período normal de trabalho por cada dia de trabalho e ao longo da semana; delimita as horas, em cada dia, e os dias, em cada semana, em que o empregador pode exigir o cumprimento da prestação laboral e em que o trabalhador está obrigado à sua realização (ou a estar disponível para tal). Fixa, assim, o início e o termo do período normal de trabalho, os intervalos de descanso, bem como os dias da semana em que o trabalhador fica obrigado a prestar a actividade a que se vinculou (art. 200º, n.ºs 1 e 2).

O horário está associado a um elemento de previsibilidade e de estabilidade para o trabalhador (e para a entidade empregadora), através do qual se visa garantir que aquele possa ajustar com alguma segurança o seu tempo de autonomia — ou de descanso, na linguagem redutora do CT (art. 199º) — com o tempo de disponibilidade para o trabalho.

Como decorre do n.º 1 do art. 200º, as horas que medeiam entre o início e o termo da jornada de trabalho (quando esta é contínua) e/ou entre cada uma das partes que a compõem (quando é descontínua) constituem o horário normal de trabalho. Assim, o tempo que antecede o início do horário ou que se segue ao seu termo, ou o correspondente ao intervalo de descanso (isto no caso de a jornada estar dividida em dois períodos) não integra o período normal de trabalho, devendo, por isso, a prestação realizada nesses períodos ser considerada suplementar (art. 226º) — sem prejuízo das implicações decorrentes dos regimes de flexibilidade do tempo de trabalho.

A norma do n.º 3 do art. 200º tem efeitos a nível da delimitação do

período normal de trabalho nocturno, em consonância com o preceituado no art. 223º; além disso, consagra a possibilidade de o horário de trabalho abranger dias diferentes, desde que consecutivos, ou seja, ter o seu início num dia e findar no dia seguinte.

2. A admissão dos regimes de flexibilidade (cf. os comentários aos arts. 204º e s.) implica que os períodos de trabalho diário e semanal, assim como os correspondentes horários, sejam objecto de alteração temporária; contudo, não prejudicam a eficácia vinculativa do acordo relativo à determinação do período normal e à fixação do horário de trabalho.

Artigo 201º

Período de funcionamento

1 — Entende-se por período de funcionamento o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua actividade.

2 — O período de funcionamento de estabelecimento de venda ao público denomina-se período de abertura.

3 — O período de funcionamento de estabelecimento industrial denomina-se período de laboração.

4 — O regime dos períodos de funcionamento consta de legislação específica.

COMENTÁRIO

I. 1. Os n.ºs 1 a 3 deste artigo correspondem ao art. 160º do CT de 2003, e o n.º 4 corresponde ao art. 171º, n.º 2.

2. Relacionado com o artigo em anotação, veja-se os arts. 200º (noção de horário de trabalho) e 201º (noção de período de funcionamento), 212º, n.º 1 (horário de trabalho e período de funcionamento), 221º, n.º 1 (organização do trabalho por turnos) e 478º, n.º 1, al. *b)* (limites da regulamentação colectiva de trabalho), todos do CT.

II. 1. O DL n.º 48/96, de 15-5 (alterado pelos Decretos-Lei n.º 126/96, de 10-8, e n.º 111/2010, de 15-10, 48/2011, de 1-4, e 10/2015, de 16-1), fixa os períodos de abertura dos estabelecimentos de venda ao público e de prestação de serviços, incluindo os localizados em centros comerciais. O seu art. 3º prevê que, ouvidos os sindicatos, as associações de empregadores, as associações de consumidores e a junta de freguesia do local do estabelecimento, podem as câmaras municipais "restringir os períodos de funcionamento, a vigorar em todas as épocas do ano ou apenas em épocas determinadas, em casos devidamente justificados e que se prendam com razões de segurança ou de proteção da qualidade de vida dos cidadãos".

2. A definição de loja de conveniência para efeitos do DL n.º 48/96 consta da Portaria n.º 154/96, de 15-5.

3. Sobre a afixação do mapa de horário de funcionamento dos estabelecimentos, veja-se o art. 4º-A do Dec.-Lei nº 10/2015, de 16-1, que aprova o regime jurídico de acesso e exercício de atividades de comércio, serviços e restauração.

III. L. n.º 105/2009, de 14-9, que regulamenta o Código de Trabalho, fixa a disciplina relativa ao período de laboração dos estabelecimentos industriais (art. 16º). Revogou o disposto no art. 12º, n.º 6, alínea *j)*, da lei preambular do CT (que mantinha em vigor os arts. 176º e 481º da LRCT, enquanto não fosse aprovada nova disciplina sobre a matéria).

IV. De acordo com o art. 2º do DL n.º 53/2007, de 8-3 (alterado pelos DL n.º 7/2011, de 10-1, e n.º 172/2012, de 1-8), relativo ao horário de funcionamento das farmácias de oficina, o qual ‹‹abrange os períodos de funcionamento, diário e semanal, e os turnos de serviço permanente e de regime de disponibilidade››.

Nos termos do art. 4º do mesmo diploma, ‹‹o período de funcionamento semanal das farmácias de oficina está sujeito a um limite mínimo de funcionamento e a um horário padrão, a definir por portaria do membro do Governo responsável pela área da saúde›› (n.º 1). Além disso, ‹‹as farmácias de oficina podem fixar um período de funcionamento diário que lhes permita estar abertas vinte e quatro horas por dia, todos os dias de semana›› (n.º 2 do mesmo artigo).

A Portaria n.º 277/2012, de 12-9, que veio regular o art. 4º do DL n.º 53/2007, fixando em 44 horas o limite mínimo do período de funcionamento semanal das farmácias, assim como o período diário de abertura ao público — das 10 h às 13 h e das 15 h às 19 h, de segunda a sexta-feira, e das 10 h às 13 h, ao sábado (art. 2º, n.º 1) —, determinando ainda que o período mínimo de funcionamento semanal das farmácias em turno de regime de disponibilidade (40 horas) se distribui pelos períodos diurnos de todos os dias da semana com excepção dos domingos (art. 2º, n.º 3, da mesma Portaria).

Relativamente ao período de funcionamento semanal das farmácias de oficina abrangidas pelo art. 57º — A, n.º 2, alínea *c*), do DL n.º 307/2007, de 31-8 (regime jurídico das farmácias de oficina) — modificado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 75/2016, de 8-11 —, o art. 2º, n.º 4, da Portaria n.º 277/2012 fixa-o em 40 horas, sendo o período de abertura das 10 h às 12 h 30 m, e das 15 h às 18 h 30 m, de segunda a sexta-feira, e das 10 h às 12 h 30 m, ao sábado.

Nos termos do n.º 3, do art. 3º (norma revogatória) do Decreto-Lei n.º 75/2016, de 8-11 (que revogou o DL n.º 241/2009, de 16-9, que regulava o funcionamento das farmácias de dispensa de medicamentos ao público nos hospitais do Serviço Nacional de Saúde), "as farmácias abertas e a funcionar ao abrigo do regime previsto no Decreto-Lei n.º 241/2009, de 16 de setembro, mantém-se em funcionamento até ao termo do prazo da respetiva concessão, sem prejuízo da possibilidade de extinção da mesma no decurso do referido prazo, nos termos previstos no artigo 39.º do Decreto-Lei n.º 241/2009, de 16 de setembro".

O Decreto Legislativo Regional n.º 6/2011/A, de 10-3, (alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 29/2012/A) fixou o regime jurídico das farmácias de oficina na Região Autónoma dos Açores.

V. O período de funcionamento é designado por período de abertura

quando diz respeito aos estabelecimentos de venda ao público; por sua vez, o período de laboração é referente aos estabelecimentos industriais ou unidades de produção em sentido económico.

De acordo com o 478º, n.º 1, al. *b), a* fixação do período de funcionamento não tem natureza laboral (aliás, é o facto de ser uma matéria de carácter económico, cuja regulação é da competência de órgãos administrativos, que explica que não seja objecto de delimitação pelo CT), não obstante interferir com a fixação do horário de trabalho (art. 212º) e com o regime da organização do tempo de trabalho (art. 221º); veja-se o art. 16º, da L. n.º 105/2009, de 14-9.

Nos termos do n.º 1 do art. 201º, o período de funcionamento compreende as horas que, diariamente, os estabelecimentos industriais ou comerciais de venda ao público podem exercer a sua actividade. Se aquele for superior ao período normal de trabalho, deverá a entidade patronal contratar mais do que um trabalhador para o mesmo posto de trabalho, isto é, adoptar o regime de trabalho por turnos (art. 221º, n.º 1) ou, em situações mais restritas, recorrer ao horário concentrado (art. 209º).

Artigo 202º

Registo de tempos de trabalho

1 — O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, incluindo dos trabalhadores que estão isentos de horário de trabalho, em local acessível e para que permita a sua consulta imediata.

2 — O registo deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam, de forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, bem como as prestadas em situação referida na alínea b) do n.º 1 do artigo 257.º.

3 — O empregador deve assegurar que o trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa vise o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou envie o mesmo devidamente visado, de modo que a empresa disponha do registo devidamente visado no prazo de 15 dias a contar da prestação.

4 — O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, bem como a declaração a que se refere o artigo 257.º e o acordo a que se refere a alínea f) do n.º 3 do artigo 226.º, durante cinco anos.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

COMENTÁRIO

I. Os n.ºs 1, 3, 4 e 5 deste artigo são preceitos novos; o n.º 2 corresponde, com alterações, ao art. 162º do CT de 2003.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

1. Arts. 216º (afixação e envio do mapa de horário de trabalho) e 231º, ambos do CT (registo do trabalho suplementar), e art. 12º da L. n.º 101/2009, de 8-9 (registo do trabalho no domicílio).

2. Lei n.º 105/2009, de 14-9, que regulamenta o CT, cujo art. 32º, n.º 1, dispõe que o empregador deve informar anualmente a entidade competente pela área laboral da actividade social da empresa, designadamente da duração do tempo de trabalho.

3. Portaria n.º 55/2010, de 21-1, que regula o conteúdo e o prazo de apresentação pelo empregador da informação anual sobre a actividade social da empresa, prevista no art. 32º da L. n.º 105/2009.

4. O art. 2º do Decreto Legislativo Regional n.º 20/2013/A, de 21-10, que define a forma de registo de tempos de trabalho e as condições de publicidade de horário de trabalho dos trabalhadores afectos à exploração de veículos automóveis que circulem exclusivamente na Região Autónoma dos Açores, determina que o registo dos tempos de trabalho daqueles trabalhadores é feito nos termos do art. 202º do CT.

5. Jurisprudência: infra.

III. Regimes específicos:

i) L. 146/2015, que regula a atividade de marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa**, art. 12º.**

ii) Nos termos do n.º 8 do Regulamento sobre Tempo de Serviço de Voo e Repouso dos Pilotos de Aeronaves a Operar em Trabalho Aéreo, anexo à Portaria n.º 742/93, de 16 de Agosto, as empresas de trabalho aéreo deverão manter actualizado os seguintes dados: *a)* nome do piloto; *b)* duração do período de serviço de voo diário; c) tempo de voo diário; *d)* duração do período de repouso diário; e) total de descanso semanal.

iii) Quanto aos trabalhadores que prestam serviços fronteiriços no sector ferroviário, o registo do número de horas de trabalho consta do art. 8º da Lei n.º 24/2010, de 30-8 (que regula certos aspectos das condições de trabalho dos trabalhadores que prestam serviços fronteiriços no sector ferroviário, transpondo a Directiva n.º 2005/47/CE, do Conselho, de 18-7, 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):

> «1 — O empregador assegura um registo do número de horas de trabalho prestado pelo trabalhador, por dia e por semana, do qual conste a indicação das horas de início e de termo do trabalho, dos intervalos de descanso e dos tempos de descanso diário e semanal.
>
> 2 — O empregador deve: a) manter o suporte do registo nos termos do número anterior à disposição da entidade com competência fiscalizadora, em condições que permitam a sua leitura, durante cinco anos; b) entregar ao trabalhador, a pedido deste e no prazo de oito dias úteis, cópia dos registos referidos.
>
> 3 — Constitui contra-ordenação grave: a) a falta do registo referido no n.º 1; b) o registo incompleto ou não discriminado dos períodos de tempo sujeitos a registo; c) a violação do disposto nas alíneas a) e b) do número anterior.
>
> 4 — Constitui contra-ordenação muito grave a não apresentação do registo, quando solicitada pelas entidades com competência fiscalizadora».

iv) No âmbito do "contrato emprego-inserção" e do "contrato emprego-inserção+", relativo ao trabalho socialmente necessário, é aplicável aos respectivos beneficiários o regime do horário de trabalho em vigor para a generalidade dos trabalhadores da entidade promotora (art. 9º, n.º 1, da Portaria n.º 128/2009, cuja versão consolidada está

publicada em anexo à Portaria n.º 20 — B/2014, de 30-1).

v) Para os marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa, e tendo em vista o cumprimento de disposições obrigatórias da Convenção do Trabalho Marítimo, 2006 (aprovada pela RAR n.º 4/2015, de 12-1, e ratificada pelo DPR n.º 7/2015, de 12-1), a L. n.º 146/2015, de 9-9, consagra no art. 12º (registo dos tempos de trabalho e de descanso):

> «1 — O armador deve ter os registos atualizados dos tempos de trabalho, incluindo o trabalho suplementar, e dos tempos de descanso, mantendo-os durante cinco anos.
>
> 2 — O registo a que se refere o número anterior deve ser redigido na língua portuguesa ou na língua ou línguas de trabalho do navio, bem como em inglês, de acordo com o modelo a aprovar por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas laboral e do mar, que terá em conta as linhas de orientação elaboradas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho.
>
> 3 — Deve ser entregue ao marítimo, mensalmente, uma cópia dos registos que a ele respeitam, rubricada pelo comandante do navio ou seu representante, bem como pelo próprio marítimo.
>
> 4 — O armador deve transmitir, às autoridades competentes que o solicitem, informações sobre os registos, bem como sobre os marítimos noturnos ou que prestem trabalho em regime de quartos.
>
> 5 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2 e constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 4».

IV. Os elementos relativos ao tempo de trabalho devem ser considerados dados pessoais. Com efeito, a Directiva n.º 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24-10 — relativa à protecção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento dos dados pessoais e à livre circulação desses dados —, define, no art. 2º, alínea a), dados pessoais como sendo «qualquer informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável («pessoa em causa»); é considerado identificável todo aquele que possa ser identificado, directa ou indirectamente, nomeadamente por referência a um número de identificação ou a um ou mais elementos específicos da sua identidade física, fisiológica, psíquica, económica, cultural ou social».

Idêntica norma consta no art. 3º, alínea *a)*, da L. n.º 67/98, de 26-19, que transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 95/46/CE.

No mesmo sentido, o art. 17º, n.º 4, do CT determina que ‹‹os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais››.

Por sua vez, o art. 14º, n.º 1, da L. n.º 67/98 impõe ao empregador a

obrigação de proteger os dados pessoais (e, portanto, o registo do tempo de trabalho) contra, entre outros aspectos, destruição acidental ou ilícita, perda acidental, alteração ou difusão ou acessos não autorizados.

V. 1. Instituída pelo CT de 2003, a obrigação de o empregador registar os tempos de trabalho (independentemente de tratar-se de período normal ou não) e das interrupções ou intervalos não compreendidos no horário ou no período normal de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço (n.º 2) — assim, os créditos de horas e todos os tempos de trabalho sem carácter de normalidade (como sucede nos casos contemplados no art. 226º, n.º 3), mas já não as interrupções ou intervalos previstos no art. 197º, n.º 2.

Esta obrigação tem principalmente em vista permitir à administração do trabalho controlar, de forma mais expedita e segura, a aplicação das normas relativas à duração do trabalho (por exemplo, do trabalho suplementar, trabalho nocturno ou dos regimes de flexibilidade da organização do tempo de trabalho) e dos períodos de funcionamento da empresa, de modo a permitir o conhecimento do número de horas realizadas por cada trabalhador por dia e por semana, incluindo as prestadas em acréscimo ao período normal de trabalho em substituição da perda de retribuição por motivo de falta (art. 257º, n.º 1, alínea *b)*).

2. Refere ainda o n.º 1 do art. 202º, que o registo deve ser mantido em local acessível que permita a consulta imediata pelos interessados. Embora seja da competência do empregador determinar o local onde o registo deve ser mantido e disponibilizado — o qual não tem necessariamente de ser o local de trabalho, mas um "local acessível" —, a lei restringe essa faculdade ao impor-lhe: *i)* que o local escolhido seja acessível (não só do ponto de vista material, isto é, de acordo com os padrões comuns ou correntes de acessibilidade, mas também que o mesmo seja conhecido ou cognoscível dos interessados); *ii)* a criação de condições para que o registo possa ser objecto de consulta imediata (ou seja, sem entraves de qualquer tipo, excepto os decorrentes da lei) pelos interessados. Com estas regras o legislador pretende obstar que, confrontada com uma exigência imediata de inspecção, a entidade patronal tenha possibilidade de interferir no registo então existente.

Sobre a questão relacionada com a disponibilização imediata do registo do tempo de trabalho, veja-se o acórdão *Worten*, de 30-5-2013 (p. C — 342/12) e o despacho *Pharmacontinente*, de 19-6-2014 (p. C — 683/13), ambos do TJ.

3. A mesma obrigação de acessibilidade (quanto ao local e em relação à consulta imediata) é também imposta no interesse dos trabalhadores, na medida em que o conhecimento dos tempos de trabalho praticados não só tem reflexos a nível contratual (cf. art. 337º), em matéria de acidentes de trabalho (cf. art. 8º da L. n.º 98/2009, de 4-9, relativa aos acidentes de tra-

balho e doenças profissionais) e, de um modo geral, a nível da tutela segurança e saúde no trabalho. Trata-se de uma obrigação que abrange todas as modalidades de organização do tempo de trabalho, seja normal, suplementar, em regime de adaptabilidade, banco de horas, horário concentrado, isenção de horário, trabalho nocturno, por turnos, etc.

Daí que, no que respeita aos trabalhadores, a realização do objectivo da acessibilidade e da consulta imediata do registo só será plenamente alcançável se o local do registo for a empresa ou o estabelecimento, conforme os casos.

4. Enquanto o n.º 1 do artigo em anotação tem a ver com a obrigação de o empregador (e não o titular das instalações) criar as condições para que os interessados possam facilmente conhecer os tempos de trabalho praticados na empresa ou estabelecimento, o n.º 2 respeita especificamente ao registo dos tempos de trabalho e das interrupções não normais. Muito embora a afixação do mapa do horário de trabalho permita o conhecimento do início e do termo do trabalho normal — e, assim, averiguar *in loco* e no imediato se o horário anunciado coincide efectivamente com o praticado —, o objectivo do n.º 2 deste art. 202º é mais amplo, na medida em que visa permitir o conhecimento da duração total do trabalho realizado ou praticado e não propriamente do cumprimento dos períodos normais de trabalho.

Essa diferença de fins explica que o legislador não tenha imposto que o local do registo seja a empresa ou o estabelecimento, isto é, o local de trabalho (como acontece em relação ao horário de trabalho); contudo, essa exteriorização não poderá colidir com a garantia de acessibilidade ao local do registo por parte dos directos interessados, em especial dos trabalhadores — o que não deixa de condicionar a determinação do local desse registo.

5. Com as alterações introduzidas no n.º 2 do artigo em anotação, o legislador clarificou o regime anterior, o qual era omisso em relação ao registo dos intervalos de descanso e das interrupções não compreendidas no tempo de trabalho (nos termos da lei ou do acordo colectivo ou individual), ao local de disponibilização do registo e ainda relativamente ao período durante o qual o empregador devia conservá-lo. Assim, tornou possível o conhecimento do trabalho efectuado, em especial ao abrigo dos diferentes regimes de flexibilidade ou de outras situações, de que são exemplo as reguladas no art. 226º, n.º 3, alínea *f),* ou no art. 257º, n.º 1, alínea *b)*; cf. NUNES de CARVALHO, 2011 (1), 339.

6. Embora o n.º 2 do art. 202º faça referência apenas ao registo do tempo de trabalho realizado na situação prevista no art. 257º, n.º 1, alínea *b*) (substituição da perda de retribuição por motivo de falta), parece-nos, como o n.º 4 do art. 202º deixa antever, que o mesmo deverá igualmente ser aplicado ao trabalho prestado na hipótese do art. 226º, n.º 3, alínea *f)*, até porque se trata de situações semelhantes.

7. O regime aplicável ao registo do trabalho prestado no exterior da empresa (n.º 3, do art. 202º) e a obrigação de o empregador manter o registo dos tempos de trabalho constituem uma inovação deste Código; é idêntico ao que o CT de 2003 previa (e que o actual CT mantém) apenas para o trabalho suplementar.

VI. 1. O registo do tempo de trabalho constitui um documento particular, cuja força probatória se encontra definida no art. 376º do Código Civil; assim, faz prova plena quanto às declarações nele contidas, sem prejuízo da arguição da respectiva falsidade.

2. Na medida em que poderá estar em causa uma omissão (culposa) do empregador relativamente ao dever de registar do tempo de trabalho, parece-nos que a falta de registo de determinado período de trabalho não poderá ser arvorada em presunção (*iuris tantum*) de que a correspondente actividade não foi prestada. Caberá, por isso, ao trabalhador demonstrar a respectiva execução (facto positivo) e ao empregador a sua não realização (facto negativo).

SUBSECÇÃO II
LIMITES DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Artigo 203º

Limites máximos do período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e 40 horas por semana.

2 — O período normal de trabalho diário de trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado até quatro horas diárias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Há tolerância de 15 minutos para transacções, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excepcional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

4 — Os limites máximos do período normal de trabalho podem ser reduzidos por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não podendo daí resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

COMENTÁRIO

I. Os n.ºs 1 a 3 deste artigo correspondem ao art. 163º do CT de 2003, embora com a alteração da ordem dos preceitos; o n.º 4 corresponde ao art. 168º, n.ºs 1 e 2, do mesmo código.

II. Relativo ao artigo em anotação veja-se:

i) O art. 59º, n.º 1, alínea *c)* (direito à prestação do trabalho em condições de segurança) e alínea *d)* (direito a um limite máximo da jornada de trabalho), e n.º 2, alínea *b)* (obrigação de o Estado fixar, a nível nacional, os limites da duração do trabalho), da CRP.

ii) Art. 24º (Direito ao repouso. Duração do trabalho. Férias) da Declaração Universal dos Direitos do Homem.

iii) Art. 7º, alínea *d),* do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (1976), aprovado para ratificação pela L. n.º 45/78, de 11-7.

iv) Art. 2º, n.ºs 1 e 4, da Carta Social Europeia, revista em 1996, do Conselho da Europa (aprovada para ratificação pela RAR n.º 64 — A/2001, de 17-10): "Com vista a assegurar o exercício efectivo do

direito a condições de trabalho justas, as Partes comprometem-se: 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 permitam ... 4) A eliminar os riscos inerentes às ocupações perigosas e 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".

v) Art. 31º (condições de trabalho justas e equitativas) da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia: "Todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho, saudáveis, seguras e dignas" (n.º 1); "Todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima de trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas" (n.º 2).

vi) Convenções da OIT: n.º 1, de 1919, sobre a duração do trabalho na indústria; n.º 43, de 1934, relativa à duração do trabalho na indústria do vidro; n.º 46, de 1935, sobre a duração do trabalho nas minas de carvão; n.º 47, de 1935, relativa à redução da duração do trabalho para 40 horas semanais; n.º 49, de 1935, sobre a redução do trabalho nas fábricas do vidro.

Deste conjunto, apenas a Convenção n.º 1 foi ratificada pelo Estado português.

vii) Recomendação da OIT n.º 116, de 1962, sobre a redução da duração do trabalho.

viii) Directiva n.º 94/33/CE, de 22-6, que fixa limites em matéria de descanso e de duração diária e semanal de trabalho relativamente aos jovens trabalhadores (*JO* L 216, de 20-8-94).

ix) Directiva n.º 1999/63/CE do Conselho, de 21-6-1999 (alterada pela Directiva n.º 2009/13/CE), 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). Dispõe a cláusula 5ª daquele acordo, que ‹‹o número máximo de horas de trabalho não deve exceder: *i)* 14 horas por período de 24 horas; *ii)* 72 horas por período de sete dias›› (n.º 1, alínea *a)*).

x) Directiva n.º 1999/95 do Parlamento e do Conselho, de 13-12-1999, relativa à aplicação das disposições relativas ao período de trabalho dos marítimos a bordo dos navios que utilizam os portos da Comunidade (*JO* L 14, de 20-1-2000).

xi) Directiva n.º 2000/79/CE do Conselho, de 27-11-2000, respeitante à aplicação do acordo europeu sobre organização do tempo de trabalho do pessoal móvel da aviação civil, celebrado pela Associação das Companhias Aéreas Europeias (AEA), a Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF), a Associação Europeia do Pessoal Navegante (ECA), a Associação das Companhias Aéreas das Regiões da Europa (ERA) e a Associação Internacional de Chárteres Aéreos (AICA) (*JO* L 302, de 1-12-2000).

xii) Directiva n.º 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11-3-2002, relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem actividades móveis de transporte rodoviário (*JO* L 80, de 23-3-2002). Esta Directiva estabelece no seu art. 2º que, a partir de 23-3-2009, é aplicável aos condutores independentes.

xiii) Directiva n.º 2003/88/CE, de 4-11, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho (*JO* L 299, de 18-11-2003). Esta directiva é aplicável a todos os sectores de actividade (públicos ou privados), salvo em relação às actividades profissionais abrangidas por diplomas comunitários que contenham disposições específicas em matéria de organização do tempo de trabalho.

xiv) Directiva n.º 2005/47/CE do Conselho, de 18-7-2005, 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 serviço de interoperabilidade transfronteiriça no sector ferroviário (*JO* L 195, de 27-7-2005).

xv) Regulamento n.º 561/2006, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15-3-2006, relativo à harmonização de determinadas disposições em matéria social no domínio dos transportes rodoviários (*JO* L 102, de 11-4-2006). Este diploma fixa as regras sobre tempos de condução, pausas e períodos de repouso para condutores envolvidos no transporte rodoviário de mercadorias e de passageiros, bem como sobre o controlo da sua aplicação pelos Estados-membros. Foi alterado pelo Regulamento n.º 165/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4-2, relativo à utilização de tacógrafos nos transportes rodoviários (*JO* L 60, de 28-2-2014).

xvi) Directiva n.º 2006/22/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15-3-2006 (alterada pelas Directivas da Comissão n.º 2009/4, de 23-1-2009, e n.º 2009/5, de 30-1-2009), que obriga os Estados-membros a aperfeiçoar os controlos periódicos, em estrada e nas instalações das empresas, da aplicação das regras sobre tempos de condução, pausas e períodos de repouso de condutores, e a punir a respectiva infracção com base numa classificação harmonizada do

respectivo grau de gravidade.

xvii) Directiva n.º 2008/104/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19-11, relativa ao trabalho temporário.

xviii) DL n.º 237/2007, de 19-6, que transpôs para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11-3-2002, relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem actividades móveis de transporte rodoviário (*JO* L 80, de 23-3-2002) e abrangidas pelo Regulamento (CE) n.º 561/2006, do Parlamento Europeu e do Conselho, relativo à harmonização de determinadas disposições em matéria social no domínio dos transportes rodoviários — este Regulamento foi alterado pelo Regulamento n.º 165/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4-2, relativo à utilização de tacógrafos nos transportes rodoviários (*JO* L 60, de 28-2-2014)). O DL n.º 237/2007 fixa como limites da duração do trabalho sessenta horas semanais, incluindo trabalho suplementar, e quarenta e oito horas em média num período de quatro meses; prevê, no entanto, algumas excepções àqueles limites (art. 7º).

xix) DL n.º 290/2009, de 12-10 (alterado pelo DL n.º 131/2013, de 11-9, e pelo Decreto-Lei n.º 108/2015, de 17-6, que procede à sua republicação) — programa de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade —, estipula no seu art. 63º que «os limites máximos dos períodos normais de trabalho previstos, quer na lei geral, quer nos instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis, podem ser reduzidos pelo regulamento previsto no artigo 50.º, tendo em conta, nomeadamente, as características específicas do trabalhador em regime de emprego apoiado».

xx) Decreto-Lei n.º 169/2009, 31 de Julho, define o regime contraordenacional aplicável ao incumprimento das regras relativas à instalação e uso do tacógrafo estabelecidas no Regulamento (CEE) n.º 3821/85, do Conselho — revogado pelo Regulamento n.º 165/2014.

O DLR n.º 3/2017/M adapta à Região Autónoma da Madeira o Decreto-Lei n.º 169/2009.

xxi) L. n.º 27/2010, de 30-8, que estabelece o regime sancionatório aplicável à violação das normas respeitantes aos tempos de condução, pausas e tempos de repouso e o controlo da utilização de tacógrafos, na actividade de transporte rodoviário — transpôs a Directiva n.º 2006/22/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15-3. A mesma Lei fixa ainda o regime sancionatório relativamente à violação das normas sociais inscritas no Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos que efectuem Transportes Internacionais Rodoviários (AETR).

xxii) DL n.º 117/2012, de 5-6, regula a organização do tempo de trabalho dos condutores independentes em actividades de transporte rodoviário. Transpôs a Directiva nº 2002/15, de 11-3, relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem actividades móveis de transporte rodoviário.

xxiii) Regulamento n.º 165/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4-2, relativo à utilização de tacógrafos nos transportes rodoviários (*JO* L 60, de 28-2-2014) — revogou o Regulamento n.º 3821/85.

xxiv) Portaria n.º 26/2015, de 10-2, que regula o contrato de trabalho celebrado no âmbito da Medida de Incentivo à Aceitação de Ofertas e Emprego.

xxv) Arts. 3º, n.º 3, alínea *g)* (relações entre fontes de regulação), 7º, n.º 1, alínea *b)* e n.º 3 (condições de trabalho de trabalhador destacado), 54º (redução do período normal de trabalho semanal para assistência a menor com deficiência), 56º, n.º 4 (horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares), 73º (limites máximos do período normal de trabalho dos menores), 80º (descanso semanal dos trabalhadores menores em caso de pluriemprego), 106º, n.º 3, alínea *i)* (dever de informação do empregador relativamente ao período de normal de trabalho diário e semanal), 197º (alteração da duração do trabalho a tempo parcial), 210º, n.º 1 (excepções aos limites máximos dos períodos normais de trabalho), 226º, n.º 4, alínea *c)* (trabalho suplementar), 219º, n.º 1, alínea *a)* (modalidades e efeitos da isenção do horário de trabalho) e art. 298º (redução temporária do período normal de trabalho em situação de crise empresarial) — todos do CT.

xxvi) Jurisprudência: infra.

III. Regimes específicos:

i) Relativamente aos trabalhadores móveis em actividades de transporte rodoviário efectuadas em Portugal e abrangidas pelo Regulamento (CE) n.º 561/2006, do Parlamento Europeu e do Conselho, veja-se o DL n.º 237/2007, de 19-6. Aquele Regulamento foi alterado pelo Regulamento n.º 165/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4-2, relativo à utilização de tacógrafos nos transportes rodoviários (JO L 60, de 28-2-2014).

ii) Para os controladores do tráfego aéreo, o DL n.º 503/75, de 13-9 (alterado pelo DL n.º 154/95 de 1-7, pela L. n.º 5/2009, de 29-1, e pelo DL 50/2017, de 24-5), fixa a duração do período normal de trabalho semanal nos seguintes termos (art. 23º, n.º 1):

a) Pessoal em funções operacionais — trinta e cinco horas;

b) Pessoal em funções de instrução — trinta e seis horas, com o máximo de vinte e duas horas de aulas;

c) Pessoal desempenhando outras funções — a duração que estiver em vigor para o pessoal de secretaria da função pública.

Sem prejuízo do disposto na alínea *a)*, o mesmo diploma considera como 'horário ideal' para o pessoal em funções operacionais, o compreendido entre seis e oito horas de serviço diário, durante cinco dias consecutivos, seguidos de dois dias de folga (art. 23º, n.º 2);

iii) A L. n.º 101/2009, de 8-9, que estabelece o regime jurídico do trabalho no domicílio, determina quanto aos menores (art. 3º):

> «1 — Ao menor que coadjuve o trabalhador no domicílio, na situação a que se refere a alínea a) do n.º 3 do artigo 1.º, é aplicável o disposto nos números seguintes.
>
> 2 — O menor com idade inferior a 16 anos pode prestar a actividade desde que tenha concluído a escolaridade obrigatória e se trate de trabalhos leves.
>
> 3 — São aplicáveis ao exercício da actividade as limitações estabelecidas no regime do contrato de trabalho celebrado com menor, nomeadamente em matéria de protecção da saúde, segurança e desenvolvimento deste, duração e organização do tempo de trabalho.
>
> 4 — Consideram-se trabalhos leves, para efeitos do n.º 2, os definidos como tal no regime do contrato de trabalho celebrado com menor».

iv) O contrato de participação de menor em actividade de natureza cultural, artística ou publicitária consta da L. n.º 105/2009, de 14-9 (que regulamenta o Código de Trabalho), cujo art. 3º fixa o período normal de trabalho.

v) Para os trabalhadores que prestam serviços transfronteiriços no sector ferroviário dispõe a L. n.º 24/2010, de 30-8 — que lei transpôs a Directiva n.º 2005/47/CE, do Conselho, de 18 de Julho, 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 — no seu art. 7º (tempo de condução):

> «1 — O tempo de condução entre dois descansos diários não pode exceder nove horas para uma prestação diurna, ou oito horas em caso de prestação de trabalho nocturno.
>
> 2 — O tempo de condução não pode exceder 80 horas num período de duas semanas.
>
> 3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números anteriores».

vi) Ao contrato de estágio celebrado no âmbito da Portaria n.º 225 — A/2012, de 31-6 — que regula os Passaportes Emprego —, é aplicável o regime da duração do trabalho previsto para a generalidade dos trabalhadores da entidade promotora (art. 10º).

vii) Ao contrato de estágio celebrado nos termos do Regulamento Específico Passaportes Emprego 3i, publicado em anexo à Portaria n.º 408/2012, de 14-12, é aplicável o regime de duração do trabalho que vigore para a generalidade dos trabalhadores da entidade promotora (art. 13º do mesmo Regulamento).

viii) Para os Estágios profissionais vigora o regime de duração do trabalho que vincula a generalidade dos trabalhadores da entidade promotora (art. 6º da Portaria n.º 131/2017, de 7-4).

ix) Quanto ao trabalho portuário, determina o art. 3.º do DL n.º 280/93, de 13-8 (alterado pela L. n.º 3/2013, de 14-1), relativo ao regime das relações de trabalho portuário, que ‹‹às relações entre o trabalhador que desenvolve a sua atividade 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 disposto no presente diploma, no Código do Trabalho e demais legislação complementar››.

x) O tempo de serviço de voo e repouso dos pilotos de aeronaves é regulado pelo n.º 4 do Regulamento sobre Tempo de Serviço de Voo e Repouso dos Pilotos de Aeronaves a Operar em Trabalho Aéreo, anexo à Portaria n.º 742/93, de 16-8.

xi) Relativamente ao trabalho marítimo, a Convenção da OIT sobre o Trabalho Marítimo, 2006 (aprovada pela RAR n.º 4/2015, de 12-1, e ratificada pelo DPR n.º 7/2015, de 12-1) determina (título I, norma A 2. 3 — duração do trabalho ou do descanso) que o número máximo de horas de trabalho não deve ultrapassar 14 horas em cada período de 24 horas e 72 horas em cada período de sete dias, e que o número mínimo de horas de descanso não deve ser inferior a 10 horas em cada período de 24 horas e a 77 horas em cada período de sete dias.

A L. n.º 146/2015, de 9-9, que regula a atividade de marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa, tendo em vista o cumprimento de disposições obrigatórias da Convenção do Trabalho Marítimo, 2006, consagra (art. 9º) que o período normal de trabalho destes trabalhadores não pode exceder 8 horas por dia e 48 horas por semana. Quanto aos limites de tempo de trabalho e de descanso, estabelece o art. 10º da mesma Lei:

«1 — A atividade do marítimo está ainda sujeita, em alternativa, ao limite máximo da duração do trabalho ou ao limite mínimo de horas de descanso de acordo com os números seguintes.

2 — A duração do trabalho, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a: *a*) 14 horas em cada período de 24 horas; *b*) 72 horas em cada período de sete dias.

3 — O marítimo tem direito a um período de descanso não inferior a: *a*) 10 horas em cada período de 24 horas; *b*) 77 horas em cada período de sete dias.

4 — As 10 horas de descanso não podem ser divididas por mais de dois períodos devendo um período ter, pelo menos, 6 horas de duração.

5 — O intervalo entre dois períodos de descanso, consecutivos ou interpolados, não pode ser superior a 14 horas.

6 — A opção entre a sujeição da atividade do marítimo a um regime de duração do trabalho ou a um regime de duração do período de descanso é feita por convenção coletiva ou contrato de trabalho ou, na sua falta, pelo armador.

7 — O disposto nos n.ºs 2 a 5 pode ser afastado por convenção coletiva que preveja, nomeadamente, períodos mais frequentes e mais longos, descanso compensatório para inscritos marítimos em regime de quartos ou a bordo de navios afetos a viagens de curta duração.

8 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 4 ou 5».

IV. A distinção entre período normal de trabalho (art. 198º) e período máximo de trabalho (n.º 1 do artigo em anotação) afigura-se de particular relevo, na medida em que interfere com a interpretação de numerosas normas relativas ao tempo de trabalho, em particular aquelas que regulam a sua organização em moldes flexíveis. Trata-se de noções cujos conteúdos normativos são distintos e, por isso, não confundíveis juridicamente; apesar da simplicidade que os caracteriza, o facto de, na prática laboral, o primeiro coincidir em larga escala com o segundo poderá explicar a sobreposição que frequentemente se estabelece entre ambos na linguagem comum (ou mesmo a nível normativo).

Com efeito, o período máximo de trabalho consiste no número de horas (por dia e por semana) dentro do qual deve ser fixado o período normal de trabalho, excluídas as excepções previstas pelo legislador (como são os casos dos arts. 203º, n.º 2, 209º e 210º). Constitui uma garantia (fundamental) dos trabalhadores, a qual se consubstancia no facto de serem inválidos os acordos ou cláusulas em que sejam estabelecidos períodos normais de trabalho superiores, bem como as medidas adoptadas pelos empregadores no mesmo sentido, ainda que hajam obtido o consentimento dos trabalhadores.

Por sua vez, o período normal de trabalho consiste no número de horas (por dia e por semana) fixado pelas partes, durante o qual se processa a regular ou normal execução da relação laboral instituída.

Enquanto o primeiro é determinado pela lei (ou por convenção colectiva, quando inferior) e constitui uma condicionante externa da vontade das partes, o segundo possui natureza contratual e, nessa medida, constitui um elemento essencial da relação laboral.

V. A fixação de um limite máximo para o período normal de trabalho constitui a concretização da vinculação legislativa consagrada nos n.ºs 1, alínea d), e n.º 2, do art. 59º da CRP, através dos quais o legislador constitucional visou salvaguardar de uma forma geral a saúde e a segurança dos trabalhadores, o direito ao repouso, a garantia de uma vida pessoal e familiar condigna, assim como o interesse da produtividade do empregador.

A estes interesses estão associados os princípios da duração certa do tempo de trabalho e o da limitação do tempo de heterodisponibilidade do trabalhador (veja-se o art. 203º, n.º 1). Porém, a garantia destes princípios não ficaria suficientemente salvaguardada se outros aspectos, igualmente relacionados com a duração do trabalho, não fossem objecto de tutela jurídica.

Com efeito, do ponto de vista material, o direito ao repouso e à autodisponibilidade do trabalhador poderia sofrer graves restrições ou entorses se, por exemplo, a distribuição da jornada diária ou semanal (horário de trabalho) pudesse variar arbitrariamente (e, portanto, não beneficiasse de uma garantia de pré-determinabilidade), ou se não existissem outros esquemas de protecção da saúde e da segurança no trabalho, como o descanso diário, semanal (incluindo o descanso complementar) e anual (férias), ou os limites previstos para os diferentes tipos de flexibilidade do tempo de trabalho, para o trabalho suplementar e nocturno, ou para a isenção de horário de trabalho.

As regras relativas à duração normal de trabalho constituem garantias individuais, o que significa que, com ressalva para os desvios contemplados na lei, não é possível a nível de instrumentos de regulamentação colectiva ou de contrato de trabalho estabelecer derrogações *in pejus*; por isso, as cláusulas dos contratos de trabalho ou das convenções colectivas de trabalho que consagrem períodos normais de trabalho superiores aos referidos limites devem considerar-se nulas, por contrárias à lei, e substituídas pela correspondente norma legal ou disposição de convenção colectiva (na hipótese de esta estabelecer um período de trabalho inferior ao limite máximo permitido por lei), nos termos do art. 121º, n.º 2.

Um corolário dos referidos limites legais reside na proibição de o empregador interromper os períodos que não constituam tempo de trabalho, ressalvadas as excepções previstas pelo legislador.

VI. 1. Embora interligados, os conceitos de período normal de trabalho (art. 198º) e de tempo de trabalho (art. 197º) não se confundem: enquanto o primeiro define o número de horas a que o trabalhador se obriga regularmente a trabalhar, como ficou dito, o segundo refere-se ao trabalho prestado, abrangendo a actividade efectiva ou equiparada e o tempo de disponibilidade para o trabalho.

O período de trabalho é condicionado pelo período de funcionamento (de abertura e de laboração, nos termos do art. 201º), pelo descanso semanal, obrigatório ou complementar (art. 232º), e pelo descanso diário (art. 214º); a respectiva determinação ou fixação, porém, é uma competência das partes do contrato, com as limitações decorrentes da lei ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2. O n.º 1 do art. 203º consagra uma restrição à autonomia das partes (e aos parceiros sociais), na medida em que fixa o número máximo de horas a que o trabalhador se pode vincular a trabalhar regularmente em cada dia (período de vinte e quatro horas consecutivas) e em cada semana (período de sete dias consecutivos), garantindo assim um determinado nível de segurança e saúde no trabalho, bem como um espaço temporal em que o trabalhador goza de plena autonomia.

Independentemente de o período normal de trabalho ser distribuído de forma regular ou irregular (cf. comentário ao art. 198º, § IV), esses limites são de oito horas e quarenta horas, respectivamente. Apenas podem ser afastados nos casos admitidos na lei; é o que se verifica, por exemplo, no n.º 2 do art. 203º (período normal dos trabalhadores que prestam trabalho nos dias de descanso dos restantes trabalhadores), no art. 209º (horário concentrado) ou no art. 210º (excepções aos limites máximos dos períodos normais de trabalho), em que é admitida a estipulação de períodos normais de trabalho que excedam as oito horas diárias ou as quarenta semanais, conforme os casos.

3. O n.º 1 do art. 203º estabelece ainda a medida padrão com base na qual o legislador procede à delimitação de diversas situações jurídicas relacionadas com a duração do trabalho, como, por exemplo, o limite do trabalho suplementar (art. 228º, n.º 1, alíneas *d)* e *e)*), ou o tempo máximo de trabalho diário em regime de adaptabilidade.

VII. 1. O limite das quarenta horas por semana ou das oito horas por dia é aplicável apenas em relação a cada contrato de trabalho, se bem que a garantia da tutela da saúde e da segurança no trabalho (assim como a promoção do emprego) aponte para que, especialmente no caso de pluri-emprego, os limites médios da duração do trabalho e os períodos mínimos de descanso diário e semanal devessem ser observados pelos interessados directos.

Porém, a ordem jurídica não proíbe que cada trabalhador possa ter mais do que um emprego, nem define qual o número máximo de horas que pode trabalhar por dia ou por semana em moldes subordinados; por outro lado, também não impõe ao trabalhador a obrigação (confere-lhe tão só o direito) de observar um tempo mínimo de descanso efectivo, de modo a poder recuperar física e psiquicamente.

2. Excepcionalmente, na esteira do art. 8º, n.º 4, da Directiva n.º 94/33 do Conselho, de 22-6-1994, relativa à protecção dos jovens no trabalho, e como forma de preservar a saúde, a segurança e o seu desenvolvimento, o CT consagra um limite à liberdade de trabalho dos menores, ao impor se o menor trabalhar para diferentes empregadores a soma dos períodos de trabalho não pode exceder os limites máximos do período normal (art. 80º, n.º 1).

De igual modo, relativamente aos trabalhadores móveis de transporte rodoviário, determina-se no art. 4º, alínea *b)*, da Directiva n.º 2002/15 (relativa à organização do tempo de trabalho daqueles trabalhadores) e no art. 6º, n.º 3, do DL n.º 237/2007 (que transpôs esta directiva), que, no caso de o trabalhador móvel trabalhar para diferentes empregadores, o seu tempo de trabalho (incluindo trabalho suplementar) corresponde ao somatório das horas efectuadas, não podendo ultrapassar a média semanal de 48 horas (art. 4º, alínea *a),* da Directiva e art. 6º, n.º 1, daquele DL).

3. Poder-se-á assim concluir que o legislador nacional fixa os limites da duração do trabalho 'por cada contrato' (e não 'por trabalhador'), o que significa que nada impede que a mesma pessoa celebre diversos vínculos laborais ainda que as horas realizadas ultrapassem no total os limites previstos no art. 203º, ou não permitam respeitar o período de descanso diário (art. 214º).

VIII. 1. A possibilidade de um trabalhador estabelecer com o mesmo empregador dois (ou mais) contratos formalmente autónomos, cuja duração total ultrapasse os limites (diário ou semanal) estabelecidos, deve ter-se por excluída sempre que as circunstâncias permitam concluir que tal prática constitui um expediente para defraudar as normas relativas aos limites da duração do trabalho. Neste caso, o tempo de trabalho dos diferentes contratos deve ser tratado como único ou contínuo e, se for caso disso, ser reduzido (art. 121º, n.º 2), de modo a que o trabalhador não fique normalmente obrigado a permanecer ao serviço da mesma entidade patronal mais do que o máximo diário e semanal permitido por lei.

Contudo, o trabalho prestado que exceda esses limites deve ser considerado suplementar, relativamente ao qual a entidade patronal pode pôr-lhe termo a qualquer momento e o trabalhador recusar a respectiva prestação, quando atingidos os limites admitidos para a respectiva duração (art. 228º).

2. A existência de mais do que um contrato de trabalho entre as mesmas partes, cuja soma exceda os limites legais da duração do trabalho, poderá

não ser contrária à lei quando tal meio constitua a única forma de permitir ao trabalhador colocar ao serviço de outrem a sua capacidade laboral; é o que poderá acontecer, por exemplo, quando o objecto de cada um dos contratos consista no exercício de actividades enquadráveis em categorias profissionais sem qualquer afinidade entre si.

Dado o carácter excepcional desta última hipótese, parece-nos que as razões de saúde e segurança no emprego que fundamentam a imperatividade das normas sobre a duração do trabalho apontam para que a simples existência de diferentes contratos de trabalho entre o mesmo empregador — à semelhança de outras situações (veja-se, por exemplo, o art. 143º, n.º 1), deverão ser compreendidos nesta hipótese os casos em que os contratos são celebrados com empregadores ou sociedades que, entre si, se encontrem em relação de domínio ou de grupo — e cuja duração global exceda os limites legais deva ser tratada (presunção *iuris tantum)* como um único contrato, com os efeitos anteriormente referidos.

IX. 1. O n.º 2 do art. 203º regula a contratação de trabalhadores com o objectivo específico de substituírem trabalhadores da mesma empresa durante o período em que gozam o descanso semanal. Este preceito consagra uma derrogação (de carácter permanente) à garantia geral relativa à duração máxima de trabalho (fixada no n.º 1 do mesmo artigo), ao permitir a contratualização de períodos normais de trabalho diário superiores a oito horas.

Outras derrogações de carácter permanente ao limite das quarenta horas por semana estão previstas nos arts. 210º e 219º, n.º 1, alínea *a)*.

2. Apesar de a lei não o referir em termos expressos, o recurso a trabalhadores de substituição nos moldes previstos naquele n.º 2 (daí que, na linguagem comum, sejam designadas por 'equipas de fim-de-semana') deverá ser justificado pelo particular modo de organização da empresa, o que significa que se trata de um regime especial dirigido às empresas isentas de encerrar semanalmente: Por isso, semelhante liberdade contratual não pode ser exercida para contratar trabalhadores (a tempo inteiro ou a tempo parcial) para desempenharem tarefas durante outros períodos de funcionamento que não sejam os correspondentes ao período de descanso semanal dos trabalhadores da empresa ou do estabelecimento.

3. Outro aspecto cuja solução não decorre claramente da lei prende-se com o problema de saber se o aumento do período normal de trabalho diário previsto para os trabalhadores de substituição é discricionário ou se deve ser objectivamente fundamentado. Inclinamo-nos para entender que a duração normal do trabalho deverá ser definida de acordo com o período de funcionamento da empresa. Assim, se esta laborar em regime contínuo, a duração normal do trabalho poderá ser de doze horas; já se o período de funcionamento for de oito horas, por exemplo, a duração normal de traba-

lho daqueles trabalhadores não poderá ser aumentada nos termos previstos no art. 203º, n.º 2.

4. O legislador também não define qual o estatuto jurídico dos trabalhadores de substituição, isto é, não esclarece se são permanentes ou se a sua ligação com a empresa é de natureza intermitente e, portanto, limitada aos dias de trabalho. Dado que, em princípio, satisfazem necessidades normais da empresa, deverão ser considerados trabalhadores permanentes com contrato a tempo parcial, cujo período de trabalho é determinado em função do período de descanso dos trabalhadores substituídos.

O art. 203º, n.º 2, apenas é aplicável aos trabalhadores contratados exclusivamente para substituir trabalhadores da mesma empresa durante os dias em que estes gozam o descanso semanal. Isto significa que o disposto naquele preceito não pode ser aplicado aos trabalhadores temporários — aliás, esta situação dificilmente se enquadraria em qualquer dos casos de admissibilidade do contrato de utilização de trabalho temporário, previstos no art. 175º —, nem aos trabalhadores que, no âmbito da cedência ocasional, são admitidos para exercerem idêntica actividade de substituição. Relativamente a eles, o período de prestação que exceda as oito horas diárias deverá ser considerado trabalho suplementar.

Por outro lado, nada impede que os trabalhadores abrangidos pelo art. 203º, n.º 2, estabeleçam outro vínculo laboral com a mesma entidade empregadora, designadamente a tempo parcial, abrangendo os restantes dias da semana. Apesar de tratar-se de contratos autónomos, por razões relacionadas com a tutela da saúde e da segurança do trabalhador deverão ser aplicados conjuntamente aos diferentes vínculos os limites do período normal de trabalho e as regras sobre descanso diário e semanal.

5. O regime previsto no n.º 2 do artigo que se comenta vigora apenas no caso de não existir regulamentação colectiva que disponha de modo diferente; com efeito, a lei confere aos parceiros sociais competência para regular todos os aspectos relacionados com a duração de trabalho desta categoria de trabalhadores. Temos, porém, dúvidas que, na situação em causa, aqueles possam estipular períodos regulares de trabalho superiores aos previstos na lei, porquanto tais cláusulas configurariam restrições desproporcionadas aos direitos à saúde e à segurança no trabalho.

6. Relativamente ao intervalo de descanso dos trabalhadores de "substituição", veja-se o art. 213º, n.º 1, última parte.

X. O aumento ocasional do período de trabalho verificado nas condições previstas no n.º 3 do art. 203º não constitui contra-ordenação laboral, nem a actividade prestada pode ser qualificada como trabalho suplementar (art. 226º, n.º 4, alínea c)), isto apesar de a respectiva prestação revestir carácter excepcional e de ter lugar fora do horário de trabalho (cf. comentário ao art. 226º).

O direito à retribuição dos períodos de tolerância vence-se quando estes perfizerem quatro horas de trabalho ou, não se verificando esta condição, no termo de cada ano civil.

XI. Tendo em conta o art. 3º, n.º 3, do CT, o n.º 4 do art. 203º significa que, excluído o disposto no art. 210º, a derrogação das normas relativas aos limites máximos dos períodos normais de trabalho apenas pode ser no sentido da respectiva redução. Como salienta CATARINA CARVALHO (2011 (1), 259), a realidade social tem demonstrado — mais noutros países do que em Portugal, isto se tivermos presente que a única diferenciação prevista no CT é no sentido da ampliação dos limites legais (art. 210º) — que a redução do tempo de trabalho verifica-se com maior frequência nas grandes empresas do que nas pequenas empresas, entre outras razões (designadamente, de cariz económico-financeiro) porque a contratação colectiva (e a actividade sindical) encontra-se mais desenvolvida nas primeiras do que nas segundas.

Para além disso, o n.º 4 do art. 203º reforça o princípio geral da manutenção dos direitos adquiridos em matéria salarial; contudo, a sua eficácia não colide, por um lado, com a possibilidade de, mediante acordo escrito, o contrato de trabalho a tempo completo se transformar em contrato a tempo parcial (art. 155º, n.º 1) — com todas as consequências que essa alteração implica a nível retributivo ou de horário de trabalho —, nem, por outro, com a hipótese de redução temporária do período normal de trabalho em situação de crise empresarial (art. 298º).

XII. 1. Numa decisão, de 5-12-2014 (2014/def/PRT/2/3/FR), o Comité Europeu dos Direitos Sociais — o organismo do Conselho da Europa responsável pelo controlo do cumprimento dos direitos consagrados na Carta Social Europeia — considerou que, relativamente à realização do disposto no art. 2º, n.º 4, da Carta (obrigação de as Partes eliminarem os riscos em caso de trabalhos perigosos ou insalubres), o ordenamento português não se revelava conforme aquele preceito, pelo facto de, apesar da evolução introduzida pela Lei n.º 102/2009 (regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho), não garantir aos trabalhadores expostos a riscos ainda não eliminados ou suficientemente reduzidos medidas regulares e adequadas de compensação, visando assegurar de forma eficaz um tempo de recuperação do *stress* ou da fadiga que as referidas condições de trabalho provocam, como a redução da jornada de trabalho ou a atribuição de dias de férias pagas suplementares, ou outras medidas de descanso equivalentes.

2. Numa outra decisão, da mesma data (2014/def/PRT/2/1/FR), o Comité Europeu dos Direitos Sociais considerou que, relativamente à realização do disposto no art. 2º, n.º 1, da Carta (direito a uma duração razoável do trabalho diário e semanal), os regimes de flexibilidade da organização do

tempo de trabalho (a adaptabilidade, o banco de horas e o horário concentrado) instituídos pelo CT de 2009 (e pelas leis que o alteraram) são conformes ao disposto naquele preceito da Carta, em virtude de não modificarem os limites máximos da duração normal diária e semanal de trabalho (8 horas diárias e 40 horas semanais).

Artigo 204º

Adaptabilidade por regulamentação colectiva

1 — Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário estabelecido no n.º 1 do artigo anterior pode ser aumentado até quatro horas e a duração do trabalho semanal pode atingir 60 horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 — O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder 50 horas em média num período de dois meses.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

COMENTÁRIO

I. Este artigo corresponde ao art. 164º do CT de 2003.

II. A organização do tempo de trabalho em regime de adaptabilidade foi admitida entre nós pelo art. 2º da Lei n.º 2/91, de 17-1, para o trabalho rural ("em condições a definir na respectiva legislação") e, para os restantes sectores, pelo DL n.º 398/91, de 16-10 (que alterou o n.º 7 do art. 5º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27-9, relativo à duração do trabalho), se bem que a respectiva concretização estivesse sob reserva de convenção colectiva ("por convenção colectiva a duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios...").

O art. 2º, n.º 2, da Convenção n.º 1 da OIT (1919), relativa à duração do trabalho na indústria, já previa que a distribuição do tempo normal de trabalho pudesse ser feita ao longo de períodos superiores à semana e que as horas trabalhadas a menos durante determinado período pudessem ser compensadas através do alargamento da duração do trabalho em outros períodos. Embora não tenha sido ratificada por Portugal, também a Convenção n.º 30 da OIT, de 1930, relativa à duração do trabalho no comércio e escritórios, consagrava idêntica possibilidade (art. 4º).

III. 1. Relacionado com o artigo em anotação, veja-se os arts. 58º, n.º 2 (dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho), 73º (limite máximo do tempo de trabalho dos trabalhadores menores em regime de adaptabilidade), 74º (dispensa do trabalhador menor de algumas formas de organização do tempo de trabalho), 87º (dispensa do trabalhador com deficiência ou doença crónica de algumas formas de organização do tempo de trabalho), 90º, n.º 6 (organização do tempo de trabalho de trabalhador estudante), 211º (duração média do trabalho), 215º, n.º 1, alínea *h)* (mapa do horário de trabalho), 224º, n.º 2 (duração do trabalho nocturno em regime de adaptabilidade), 227º (condições de prestação de trabalho suple-

mentar) e art. 257º, n.º 2 (substituição da perda de retribuição por motivo de falta), todos do CT.

De acordo com o art. 157.º, n.º 1 (condições especiais de trabalho), da LAT: "o trabalhador com capacidade de trabalho reduzida resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, a quem o empregador, ao serviço do qual ocorreu o acidente ou a doença foi contraída, assegure ocupação em funções compatíveis, durante o período de incapacidade, tem direito a dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade...".

2. Veja-se o acórdão do TRP, de 18-1-2016 (p. n.º 226/14.0).

IV. 1. Encarado numa perspectiva global, o conceito de adaptabilidade é susceptível de compreender diferentes realidades normativas, como a organização (interna e/ou externa) do trabalho, novas formas de contratação laboral ou o sistema de regulação do trabalho. Porém, atendendo à respectiva inserção sistemática, aquele conceito possui no CT uma dimensão mais restrita, abrangendo apenas aspectos relacionados com a organização ou distribuição do tempo de trabalho.

2. O regime de adaptabilidade implica, de uma maneira geral, uma variação da duração diária e/ou semanal do tempo de trabalho fixada no horário de trabalho, passando essa distribuição a ser determinada com base num quadro temporal diverso — o período de referência —, deixando assim de serem observados os estritos limites do período normal de trabalho (oito horas por dia e quarenta por semana) e sem que o trabalho que ultrapasse o horário de trabalho estabelecido seja considerado trabalho suplementar. A adaptabilidade constitui um método de organização do tempo de trabalho que, ao longo de determinado período (o período de referência) e sem encargos salariais suplementares, permite às empresas ajustar à variação das respectivas necessidades económicas a duração do tempo de trabalho de que dispõem.

Esse ajustamento pode ser alcançado através do alargamento ou da redução das horas de trabalho (e, consequentemente, da alteração dos limites do horário de trabalho estabelecido), relativamente ao seu período normal, muito embora a duração do trabalho (e a flexibilização do horário de trabalho) não possa ultrapassar em cada dia ou semana determinados limites (infra). Dado que aplicação do regime da adaptabilidade (ou dos outros regimes de flexibilidade) não afasta a eficácia decorrente do período normal de trabalho e do horário de trabalho (veja-se o art. 211º, n.º 1), a redução do tempo de trabalho diário e/ou semanal relativamente ao período normal de trabalho destina-se no plano jurídico a compensar o trabalho que haja excedido aquele mesmo período.

3. Os regimes de flexibilidade da organização do tempo de trabalho têm assim como consequência que a duração normal do trabalho e o horário de trabalho deixem de ter como referência o dia ou a semana, mas antes

períodos superiores previamente determinados, o que significa que a respectiva observância passa a medir-se em termos médios (por dia e/ou por semana), média que deve necessariamente corresponder ao período normal de trabalho.

Em geral, a principal razão por que as empresas recorrem à adaptabilidade (e aos restantes mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho (infra)) tem a ver com os benefícios em termos de custos que daí retiram, em especial porque lhes permite reduzir o recurso ao trabalho suplementar.

V. Tal como decorre do n.º 1 do artigo em anotação, a adaptabilidade consiste numa modalidade de organização do tempo de trabalho em que os períodos normais de trabalho diário e semanal são distribuídos de forma variável ao longo dos dias e das semanas compreendidas no período de referência estabelecido. Caracteriza-se por uma maior flexibilidade da organização do tempo de trabalho por comparação com o regime comum, em que a execução da actividade se processa por norma em termos rígidos e uniformes ao longo dos dias e das semanas de trabalho; com a adaptabilidade, a distribuição do tempo de trabalho pode variar diária e semanalmente, o que implica que, dentro de certos limites, o trabalhador cumpra períodos variáveis de trabalho.

Não obstante a distribuição diferenciada do tempo de trabalho, no cômputo global do período de referência, a duração média diária ou semanal (aferida por cada período consecutivo de vinte e quatro horas ou de sete dias) do trabalho realizado não pode exceder os períodos normais estipulados pelas partes, isto sem entrar em linha de conta com a eventual prestação de trabalho suplementar, caso em que a duração média semanal pode ser superior embora dentro do limite das 48 horas fixado no art. 211º, n.º 1. Daí que a prestação do trabalho normal para além dos limites diários ou semanais normais em determinados dias deve ser compensada dentro do período de referência por uma redução equivalente noutros dias, seja através de diminuição da duração diária de trabalho, seja através de dias completos de descanso compensatório ou complementar.

Por isso, se o tempo total de trabalho prestado no período de referência ultrapassar o limite decorrente da duração normal estabelecida (principalmente a duração semanal), o excedente deverá ser considerado trabalho suplementar prestado em período de descanso complementar ou compensatório (cf. arts. 226º, n.º 1, e 268º, n.º 1, alínea *b)*). Aliás, em regime de adaptabilidade, a determinação das horas suplementares e do descanso compensatório fica a depender não directamente do horário de trabalho fixado, mas da duração média de trabalho prestado durante o período de referência; assim, a actividade laboral realizada em cada semana, por exemplo, que exceda o limite normal apenas origina os efeitos típicos do trabalho

suplementar se a duração média do trabalho realizado no período de referência ultrapassar a duração fixada para o trabalho normal semanal.

VI. 1. Este tipo de flexibilização permite às empresas adequar a respectiva organização do trabalho às exigências de produção e de consumo, ou às flutuações sazonais, sem terem necessariamente de suportar aumento de custos pela maior disponibilidade dos trabalhadores. Essa economia de custos resulta do facto de, dentro de certos limites, a prestação laboral que ultrapasse os períodos normais fixados (diários e semanais) continuar a ser qualificada trabalho normal e, nessa medida, não implicar qualquer retribuição especial, como sucederia se fosse considerada trabalho suplementar.

Por isso, nos dias (ou semanas) em que a duração do trabalho ultrapassa o período normal fixado, o empregador continua a pagar o equivalente ao período normal (sem qualquer acréscimo, portanto); inversamente, nos dias em que a prestação de trabalho é inferior ao período normal (precisamente para compensar o tempo de trabalho prestado para além do normal), os trabalhadores mantêm o direito a ser retribuídos pelo valor do período normal — isto no pressuposto de que, no final período de referência, os trabalhadores laborarem o equivalente ao tempo de trabalho contratualizado.

2. Relativamente aos trabalhadores, a adaptabilidade implica uma maior disponibilidade para o trabalho, cuja contrapartida reside na possibilidade de usufruírem de períodos de descanso complementar ou compensatório em dias úteis, pelas horas prestadas a mais nos dias normais de trabalho.

Contudo, a harmonização entre estes dois tipos de efeitos não se revela evidente ou natural, afigurando-se muito duvidoso que promovam um princípio de equidade entre as duas partes do contrato. Em todo o caso, com a adopção do regime da adaptabilidade (em qualquer das suas modalidades) e dos restantes regimes de flexibilidade do tempo de trabalho, os objectivos da tutela da saúde e da segurança dos trabalhadores, subjacentes aos limites da duração diária de trabalho, viram esvaziada parte da sua eficácia.

VII. O regime da adaptabilidade consagrado no artigo em anotação (assim como nos preceitos seguintes) não põe em causa o princípio da duração máxima normal do trabalho diário (oito horas) e semanal (40 horas), mais precisamente, os limites legais e convencionais relativos à duração do trabalho (art. 198º). Tal decorre não só da letra do próprio art. 204º, n.º 1 ("o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios"), como do art. 211º, n.º 1 ("sem prejuízo dos limites previstos nos artigos 203º a 210º").

Como expressamente consagra o art. 211º, n.º 1, a aplicação daquele regime não exclui a noção de período normal de trabalho estabelecida no art. 203º, o que significa que não introduz qualquer derrogação ao princípio da fixação prévia da repartição do tempo de trabalho (art. 212º), como

também não afasta os regimes do descanso diário (art. 214º) e do descanso semanal, obrigatório ou complementar (arts. 205º e 206º).

A observância das normas relativas ao período normal de trabalho implica assim que, se o trabalhador prestar numas semanas mais do que quarenta horas (no caso de este ser o período normal estabelecido), deverá noutros dias trabalhar menos horas do que as convencionadas, de modo a que, no termo do período de referência, a média diária e semanal seja igual à duração normal dos períodos diário e semanal de trabalho.

VIII. 1. Também o direito comunitário (Directiva n.º 2003/88) não permite que o regime da adaptabilidade afaste ou derrogue o princípio da duração máxima dos períodos normais de trabalho. Com efeito, o art. 6º, alínea *b)*, daquela Directiva — «a duração média do trabalho em cada período de sete dias não exceda quarenta e oito horas, incluindo o trabalho suplementar, em cada período de sete dias» — não pretende estabelecer (pelo menos directamente) qualquer harmonização no tocante ao período normal de trabalho semanal.

Aliás, na perspectiva do Tratado da UE, a aproximação dos direitos sociais nacionais processa-se através da adopção de regras mínimas e não através de prescrições máximas (art. 153º, n.º 2, alínea *b)*). Neste capítulo, o direito comunitário remete para os Estados-membros e para os parceiros sociais a adopção das medidas destinadas a fixar a duração do tempo normal de trabalho diário e semanal, deixando assim intacta a competência das entidades nacionais neste domínio.

2. Porém, movido por imperativos relacionados com a protecção da saúde e segurança dos trabalhadores (art. 6º, alínea *a),* da Directiva n.º 2003/88) e com a promoção de um quadro de harmonização concorrencial, designadamente a nível das pequenas e médias empresas, o legislador comunitário fixou uma duração máxima para o trabalho, designadamente para aquelas situações em que a respectiva organização não segue um esquema único ou regular, baseado no dia ou na semana, mas um regime variável, o qual tem por base um período mais alargado, em regra não superior a quatro meses (art. 16º, alínea *b*), da mesma Directiva), admitindo-se, no entanto, que possa ser alargado por convenção colectiva até seis ou doze meses (art. 18º).

Para estas situações, o legislador comunitário estabeleceu um limite de 48 horas, apurado em termos médios, por cada período de sete dias, no qual englobou o trabalho normal e o trabalho prestado em qualquer outro regime de flexibilidade. Trata-se de um limite, cuja determinação não tem por base a duração do trabalho efectivamente prestado em cada semana, mas antes a média calculada de acordo com o período (variável) de referência fixado pelos interessados.

IX. 1. A Convenção n.º 1 da OIT, de 1919, relativa à duração do tempo de trabalho na indústria, veio estabelecer um regime claramente favorável à tutela da saúde e segurança dos trabalhadores — transformando-se assim numa referência incontornável na história do direito do trabalho e das relações laborais — ao instituir limites à duração do trabalho, concretamente que a duração normal do trabalho diário não excedesse oito horas diárias e as quarenta e oito horas semanais (art. 2º, alínea b), bem como a garantia de uma período de descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas (art. 6º, alínea e)). Por sua vez, a Convenção n.º 30 da OIT, de 1930 — não ratificada por Portugal —, relativa à duração do trabalho no comércio e nos serviços, prescreve o mesmo tipo de limites.

Perante a eficácia da Convenção n.º 1, pode-se colocar a dúvida de saber — e isto é válido para as diferentes situações de adaptabilidade do tempo de trabalho — se o disposto no seu art. 2º, alínea *b)*, não se opõe às disposições que permitem que, nos regimes de flexibilidade, o trabalho diário ultrapasse nove horas.

Esta alínea *b)* possui a seguinte a redação: ‹‹Quando a duração do trabalho num ou em vários dias da semana for inferior a oito horas por força da lei ou em virtude de usos ou convenções entre organismos patronais e operários, ou entre os representantes dos patrões e dos operários na falta de tais organismos, poderá um acto da autoridade competente ou uma convenção entre esses organismos ou representantes acima mencionados autorizar que o limite das oito horas seja excedido nos outros dias da semana, não se permitindo em caso algum que o acréscimo previsto neste parágrafo exceda uma hora por dia››.

2. Apesar da aparente oposição deste preceito às normas que admitem que a duração do trabalho exceda aquele limiar diário — com ressalva para as derrogações (art. 2º, alínea *a)*) e para situações em que a Convenção admite regimes especiais (arts. 3º, 4º, 5º e 6º) —, parece-nos que o facto de a duração normal de trabalho semanal ser de quarenta horas, possibilitando, em regra, o gozo de dois dias de descanso por semana, constitui um pressuposto substancialmente diverso daquele em que assentava aquela Convenção, a fixação do limite das quarenta e oito horas semanais de trabalho. Ou seja, os interesses da saúde e segurança dos trabalhadores que se pretendiam assegurar com aquele preceito encontram-se garantidos pela redução do trabalho semanal entretanto alcançada, razão pela qual nos parece inadequado invocar na actualidade o limite consagrado na última parte da alínea *b)*, do art. 2º, alínea da Convenção n.º 1.

Contudo, o que acabou de ser dito não afasta, como se referiu, a conclusão de que o alargamento do trabalho diário introduzido pelos regimes de flexibilidade tenha reduzido o grau de tutela da saúde e da segurança dos trabalhadores, visado pela limitação da jornada diária do trabalho.

X. 1. Embora a lei seja omissa, a liberdade concedida aos parceiros sociais quanto à regulação da adaptabilidade não pode traduzir-se na adopção de um acordo em branco, em que as partes se limitem a admitir a modalidade do tempo de trabalho, sem qualquer outro tipo de regulamentação. Interesses relacionados com a vida laboral e pessoal dos trabalhadores impõem que os parceiros sociais definam algumas regras sobre o respectivo regime, como, por exemplo, a determinação do período de referência e o pré-aviso para a aplicação do regime.

2. A adaptabilidade prevista em instrumento de regulamentação colectiva está sujeita aos seguintes limites: *(a)* não pode ser estipulado um aumento diário superior a quatro horas relativamente ao período normal de trabalho; *(b)* a duração semanal de trabalho não pode ultrapassar sessenta horas, salvo quando haja necessidade de realizar trabalho suplementar por motivo de força maior (art. 204, n.º 1); *(c)* em cada período de dois meses (quando compreendidos num período de referência mais alargado), a duração média semanal de trabalho não pode exceder quarenta e cinco horas (art. 204º, n.º 2).

Em qualquer dos casos, no período de referência não pode ser ultrapassada a duração média semanal das 48 horas, incluindo o trabalho suplementar (art. 211º, n.º 1, e art. 6º, n.º 2, da Directiva n.º 2003/88), devendo a diferença entre o período normal de trabalho semanal e aquele limite médio (ou a duração efectivamente observada) ser retribuída como trabalho suplementar.

3. Como nos parece que o aumento do tempo de trabalho em quatro horas diárias, admitido pelo n.º 1 do art. 204º, tem, por razões de saúde e de segurança, como referência o período de oito horas — fixando-se assim o limite máximo diário do trabalho em regime de adaptabilidade —, aquela duração constituirá o prolongamento máximo possível da jornada de trabalho.

Porém, dado que os aumentos dos tempos de trabalho relacionados com o recurso às diversas modalidades de adaptabilidade têm por referência o modelo contratual comum — isto é, o trabalho a tempo completo em situação comparável —, tratando-se de trabalhadores com contrato de trabalho a tempo parcial, dever-se-á aplicar o princípio da proporcionalidade (art. 154º do CT) para determinar os limites da flexibilização do tempo de trabalho, excepto quando se trate de trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4. Por outro lado, o aumento do tempo de trabalho até sessenta horas semanais (no qual não se inclui o trabalho suplementar por motivo de força maior) é uma faculdade que não pode ser usada ao longo de todo o período de referência — independentemente da duração deste último, essa impossibilidade decorre também dos limites temporais fixados no art. 228º —,

porquanto a duração do trabalho está limitada a uma média semanal de quarenta e oito horas, incluindo o trabalho suplementar (art. 211º, n.º 1). Além disso, dentro do período de referência estipulado, não pode ser excedida a média de cinquenta horas semanais em cada período de dois meses (art. 204º, n.º 2).

XI. A norma do n.º 1 do art. 204º estabelece um limite ao recurso ou à duração do trabalho suplementar, uma vez que, quando decida adoptar uma semana de sessenta horas de trabalho, a entidade patronal fica inibida, durante esse período, de utilizar aquela modalidade de trabalho (ou de apenas poder a ela recorrer em moldes mais limitados, no caso de não ser atingida aquela duração), salvo por motivo de força maior (art. 227º, n.º 1, primeira parte). Trata-se de uma restrição que se justifica como forma de impedir o alargamento do estatuto de maior disponibilidade dos trabalhadores que é inerente à adaptabilidade.

Embora os interesses que justificam a não aplicação daquele limite temporal pudessem ser extensíveis às restantes condições previstas no n.º 2 do art. 227º, parece-nos que, em face da norma do art. 204º, o legislador afastou a possibilidade de alargamento do tempo de trabalho com base nesses motivos.

XII. O preceituado no n.º 2 do art. 204º — que fixa em cinquenta horas a duração média máxima do trabalho semanal por cada período de dois meses, quando o regime de adaptabilidade é definido através de instrumento de regulamentação colectiva — introduz um limite ao poder de direcção do empregador, restringindo assim o recurso à semana de trabalho de sessenta horas quando prevista pelos parceiros sociais. Ou seja, no caso de o período de referência convencionado ser superior a dois meses, a entidade empregadora não pode estipular tempos de trabalho que, em média, excedam em cada período de dois meses cinquenta horas por semana. Deste modo, restringe-se a possibilidade de serem praticados períodos de trabalho de sessenta horas semanais, o que significa que esta duração está prevista para permitir responder a situações prementes na perspectiva das necessidades da empresa, sem prejuízo, ainda assim, de essa duração poder ser ultrapassada por motivos de força maior.

Note-se que o limite médio máximo previsto no n.º 2 do art. 204º não é aplicável nos períodos de referência de dois meses, na medida em que essa duração contraria o art. 6º, n.º 2, da Directiva n.º 2003/88, assim como o disposto no art. 211º, n.º 1, que fixa em 48 horas, incluindo o trabalho suplementar (sem qualquer distinção), a duração média máxima do trabalho semanal no período de referência.

XIII. Embora a fixação do regime de adaptabilidade por instrumento de

regulamentação colectiva possa abranger o trabalhador-estudante, este não está obrigado a trabalhar segundo aquele modelo de flexibilidade (ou em regime de banco de horas ou de horário concentrado), sempre que colida com o seu horário escolar ou com a realização de provas de avaliação (art. 90º, n.º 6).

Todavia, no caso de trabalhar em regime de adaptabilidade, o trabalhador-estudante tem direito a um dia por mês de dispensa de trabalho, sem perda de qualquer direito (art. 90º, n.º 7); dado que a lei não estabelece qualquer diferenciação, parece-nos que o disposto neste último preceito não prejudica o direito conferido pelo n.º 1 do art. 90º — aliás, se assim não fosse, poder-se-ia dizer que o fim prosseguido por este n.º 1 ficaria em termos práticos privado de qualquer eficácia ou utilidade —, pelo que é aplicável independentemente de aquele trabalhador beneficiar das restantes condições previstas no mesmo artigo.

XIV. 1. Um problema que nos limitamos a enunciar e que é comum a todas as formas de organização flexível do trabalho de origem em fonte supra individual (assim, em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo pluri-individual com efeitos externos) — e cujo alcance poderá ser antevisto como contraditório ou perverso em face dos objectivos pretendidos alcançar com o direito constituído relativo à flexibilidade do tempo de trabalho — diz respeito à relação de compatibilidade entre a modulação do tempo de trabalho e o contrato de trabalho, maxime nos casos em que o horário foi individualmente acordado (art. 217º, n.º 4).

Com efeito, dado que as fontes colectivas que consagram as modalidades flexíveis de organização do tempo de trabalho não introduzem de *per si* qualquer alteração automática no contrato de trabalho, antes se limitam a conferir ao empregador legitimidade para aplicar as suas normas e, consequentemente, para modificar unilateralmente o horário de trabalho, poder-se-á colocar a dúvida sobre se a garantia consagrada no art. 217º, n.º 4, é susceptível de ser afastada nestes casos. Não se exigirá neste quadro contratual, como nos parece ser o caso, o consentimento prévio do trabalhador?

2. Em relação aos trabalhadores cujo horário não foi individualmente acordado também se colocam dúvidas do mesmo tipo relativamente à organização flexível do tempo de trabalho. Na verdade, sempre que o contrato de trabalho se limita a fixar o período normal de trabalho — e, portanto, a estabelecer o limite diário e semanal do trabalho —, a previsão a nível das fontes colectivas da distribuição das horas de trabalho com base num período superior à semana constitui uma modificação de um elemento essencial do conteúdo do contrato de trabalho. Ora, não deverá, também aqui, ser necessário o consentimento prévio do trabalhador para que os regimes de modulação do tempo de trabalho sejam aplicáveis?

3. A título comparatístico, refira-se que o *code du travail*, art. L. 3122-6 (lei *Warsman*, de 24-3-2012) estipula, relativamente à modulação do tempo de trabalho, que "la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat du travail".

Deste modo, ao impedir o trabalhador de recusar a alteração de elementos essenciais do contrato de trabalho, acaba por ser a própria lei a impor a modulação do tempo de trabalho.

Artigo 205º

Adaptabilidade individual

1 — O empregador e o trabalhador podem, por acordo, definir o período normal de trabalho em termos médios.

2 — O acordo pode prever o aumento do período normal de trabalho diário até duas horas e que o trabalho semanal possa atingir 50 horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 — Em semana cuja duração do trabalho seja inferior a 40 horas, a redução pode ser até duas horas diárias ou, sendo acordada, em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito a subsídio de refeição.

4 — O acordo pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador presumindo-se a aceitação por parte de trabalhador que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, aí incluídos os períodos a que se refere o n.º 2 do artigo 217º.

5 — O regime jurídico previsto nos números anteriores mantém-se até ao termo do período de referência em execução à data da entrada em vigor de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que incida sobre a matéria.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

COMENTÁRIO

I. Este artigo corresponde, com alteração da ordem dos respectivos números, aos arts. 165º e 658º do CT de 2003.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

1. Art. 22º, n.º 1, da Directiva n.º 2003/88, de 4-11, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho.

2. Arts. 58º (direito de a mulher grávida, lactante e puérpera ser dispensada de trabalhar em regime de adaptabilidade (n.º 1) e de ambos os progenitores em caso de aleitação, quando a prestação do trabalho afecte a respectiva regularidade (n.º 2)), 73º (limite máximo do tempo de trabalho dos trabalhadores menores), 74º (dispensa do trabalhador menor do horário organizado em regime de adaptabilidade, horário concentrado e banco de horas), 87º (dispensa do trabalhador com deficiência ou doença crónica de trabalhar em regime de adaptabilidade, horário concentrado e banco de horas), 90º, n.º 6 (que exonera o trabalhador estudante da obrigação de prestar trabalho em regime de adaptabilidade, quando coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação), art. 104º, n.º 2 (contrato de trabalho de adesão), 204º (implicações do regime de adaptabilidade no recurso ao trabalho suplementar), 211º, n.ºs 2 e 3 (duração média do trabalho), 215º, n.º 1, alínea *h)* (mapa do horário de trabalho), 217º (alteração do ho-

rário de trabalho), 224º, n.º 2 (duração do trabalho nocturno em regime de adaptabilidade), e 227º (prestação de trabalho suplementar), todos do CT.

3. De acordo com o art. 157.º, n.º 1 (condições especiais de trabalho), da LAT: "O trabalhador com capacidade de trabalho reduzida resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, a quem o empregador, ao serviço do qual ocorreu o acidente ou a doença foi contraída, assegure ocupação em funções compatíveis, durante o período de incapacidade, tem direito a dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade...".

4. Jurisprudência: infra.

III. 1. Por razões de segurança jurídica — a que acresce a natureza dos interesses envolvidos, designadamente os relacionados com a saúde e segurança dos trabalhadores e, portanto, com os limites da duração diária ou semanal do trabalho —, a exigência de forma escrita para a proposta de acordo (e para o acordo das partes) que institui a adaptabilidade individual constitui uma formalidade *ad substantiam.*

(O CT de 2003 era omisso relativamente a este aspecto, muito embora a exigência de forma escrita fosse justificável em virtude de o regime de organização do tempo de trabalho interferir directamente com interesses fundamentais do trabalhador e com a organização da empresa; além disso, a mesma exigência acautelava em moldes mais adequados a vontade dos diversos intervenientes, como constituía ainda um elemento de segurança relativamente à respectiva instituição na empresa).

2. A fim de permitir aos serviços da inspecção do trabalho e aos próprios trabalhadores o controle da legalidade instituição e da continuidade da adaptabilidade individual, deverá o empregador registar e conservar (no mínimo, durante o período previsto para a aplicação da adaptabilidade) os elementos formais do acordo: a proposta do empregador e as respostas dos trabalhadores que se lhe opuseram.

Não nos parece que esta obrigação já esteja compreendida pelo art. 202º, n.º 4, porquanto na adaptabilidade individual (como, de resto, no banco de horas grupal) coloca-se sempre a questão do controlo constante da percentagem fixada no art. 206º, n.º 3.

IV. A tutela da autonomia dos trabalhadores, da saúde e da segurança no trabalho pressupõe que o acordo de adaptabilidade possua um mínimo de determinação; ou seja, sem prejuízo do disposto no art. 205º, n.º 3, e no art. 217º, n.º 2 — nos termos dos quais, qualquer modificação do horário de trabalho efectuada em regime de adaptabilidade deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência de sete ou de três dias, com ressalva para a situação especial prevista no n.º 3 do art. 217º—, o pacto a que alude o art. 205º, n.º 1, não pode resumir-se a uma autorização em branco conferida ao

empregador, antes deve estabelecer condições mínimas reguladoras da respectiva aplicação, como, por exemplo, a obrigação de prefixação do período de referência e a exigência de um determinado aviso prévio.

Na falta de estipulação convencional específica, julga-se que a entidade empregadora deve observar, por analogia, o n.º 2 do art. 217º, uma vez que o recurso ao regime da adaptabilidade implica uma modificação, embora transitória, do horário de trabalho.

V. O disposto no n.º 3 do artigo que se anota (como sucedia com o art. 165º, n.º 4, do CT de 2003, aliás idêntico) surge algo deslocado relativamente ao restante conteúdo do artigo em que se insere. Trata-se de uma norma com origem no art. 3º, n.º 4, da L. n.º 21/96, de 23-7, no quadro da qual possuía um significado preciso, porquanto subjacente àquele diploma de 1996 dominava uma política de direito alicerçada numa lógica de compensação entre redução do tempo de trabalho para quarenta horas e a generalização do regime de adaptabilidade. Nesse contexto, o art. 3º daquela Lei estabelecia que, relativamente às semanas de trabalho com duração inferior a quarenta horas, poderia verificar-se, por acordo entre as partes, a redução do período normal de trabalho até ao limite de duas horas ou, em alternativa, a diminuição da semana de trabalho em dias ou meios-dias, ou o aumento do período de férias.

Dado que, actualmente, se enquadra num contexto normativo assaz diverso, não se vislumbra qual possa ser o alcance jurídico do art. 204º, n.º 3, no quadro da definição do regime da adaptabilidade individual, porquanto não só o trabalhador continua sujeito aos limites decorrentes do período normal de trabalho, como a alusão às "semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas" pode ser entendida no sentido de que o legislador está a referir-se à respectiva duração normal.

Embora se afigure redundante a previsão de semelhante garantia, parece-nos ainda assim que a norma poderá ter algum alcance se interpretada no sentido de que confere aos trabalhadores o direito ao subsídio de refeição relativamente aos dias em que, por aplicação do regime de adaptabilidade e com vista a compensar o trabalho prestado para além dos limites normais estabelecidos, não se verifica qualquer actividade do trabalhador ou esta seja de duração inferior a meio período normal de trabalho.

VI. 1. O art. 205º, n.º 4, estabelece um período de 14 dias, findo o qual, não havendo oposição por escrito do trabalhador, se presume a aceitação da proposta da entidade patronal relativamente à instituição da adaptabilidade individual; porém, se o mesmo regime tiver sido negociado aquando da celebração de um contrato de trabalho de adesão ao regulamento interno, aquele prazo é de 21 dias (art. 104º, n.º 2). Ambos os casos constituem uma

concretização da faculdade derrogatória prevista no art. 218º do Código Civil, mais especificamente, uma derrogação do princípio de que o silêncio não vale como declaração negocial.

Não obstante não afectar o conteúdo nuclear da liberdade negocial individual (nem os interesses fundamentais a ela associados *in casu*, a segurança e a saúde no trabalho, ou a conciliação da vida laboral e familiar — art. 59º, n.º 1, alíneas *b)* e *c)*, da CRP), é de salientar que o procedimento adoptado pelo legislador para os trabalhadores manifestarem a sua vontade de aderir ou não ao regime da adaptabilidade individual não é, de todo, o que melhor garante o exercício livre da autonomia negocial daqueles; cf. JORGE LEITE, 2013, 19. Trata-se, aliás, de uma técnica recorrente do legislador nacional (assim, no domínio da flexibilidade da organização do tempo de trabalho), que, pelos seus efeitos práticos, não visa senão contribuir para reforçar a posição de supremacia do empregador à custa, naturalmente, da limitação da liberdade do trabalhador.

2. O decurso em simultâneo dos prazos para a instituição da adaptabilidade individual e para a alteração do horário de trabalho, consagrado na parte final do n.º 4, do art. 205º, apenas é compreensível relativamente à instituição daquele regime e desde que o empregador informe na sua proposta que o mesmo será adoptado logo após o período de resposta, se esta for favorável.

Relativamente aos outros períodos de aplicação da adaptabilidade individual deverá ser observado o prazo estabelecido no art. 217º, n.º 2.

VII. 1. Embora o legislador não contemple para a adaptabilidade individual norma semelhante à do art. 206º, n.º 4, alínea *a)* (adaptabilidade grupal) ou do art. 208º- B, n.º 3, alínea *a)* (banco de horas grupal), julga-se que o disposto no art. 205º apenas poderá ser aplicável aos trabalhadores não abrangidos por aquelas alíneas, porquanto nada justifica que não vigore nestes casos a disciplina que preside às relações entre a convenção colectiva e o contrato de trabalho (arts. 1º, 476º e 496º).

Para além disso, o acordo que institua a adaptabilidade individual também não é vinculativo para os trabalhadores sindicalizados em associações sindicais que tenham subscrito instrumentos de regulamentação colectiva que consagrem o regime da adaptabilidade colectiva.

2. Determina o n.º 5 do art. 205º que, no caso de a adaptabilidade individual estar em vigor no momento em que é adoptado na empresa o regime de adaptabilidade colectiva (seja por força de uma portaria de extensão, seja devido à celebração de uma convenção colectiva), o acordo que a institui a caduca no termo do respectivo período de referência (e não a partir do momento em que for adotada a adaptabilidade colectiva).

Da parte final daquele preceito extrai-se a conclusão de que um tal efeito extintivo apenas ocorrerá se a actividade que é objecto da adaptabilidade

individual do trabalhador estiver compreendida no âmbito de aplicação da convenção colectiva, não deixando, por isso, de continuar a vigorar em relação aos trabalhadores não abrangidos por aquele instrumento.

3. Atendendo à diferenciação das fontes com legitimidade para instituir a adaptabilidade individual e a adaptabilidade colectiva, não nos parece que seja possível a modelação, com carácter vinculativo, da primeira através da articulação do acordo individual (ou pluri-individual) com o instrumento de regulamentação colectiva. Não só porque o CT autonomiza no plano formal a fonte de cada modalidade, como a própria caducidade consagrada no n.º 5 do art. 205º parece inviabilizar essa concorrência ou articulação. Veja-se NUNES de CARVALHO, 2011 (1), 363; MIGUEL MONTEIRO, 2016, 522.

Artigo 206º

Adaptabilidade grupal

1 — O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que institua o regime de adaptabilidade previsto no artigo 204º pode prever que:

a) O empregador possa aplicar o regime 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;

b) O disposto na alínea anterior se aplique enquanto os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica em causa abrangidos pelo regime de acordo com a parte final da alínea anterior forem em número igual ou superior ao correspondente à percentagem nele indicada.

2 — Caso a proposta a que se refere o n.º 4 do artigo anterior seja aceite por, pelo menos, 75% dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

3 — Ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores na composição da equipa, secção ou unidade económica, o disposto no número anterior aplica se enquanto dessa alteração não resultar percentagem inferior à nela indicada.

4 — Excetua-se a aplicação do regime de adaptabilidade instituído nos termos dos n.ºs 1 ou 2 nas seguintes situações:

a) Trabalhador abrangido por convenção colectiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente a regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção colectiva em causa; ou

b) Trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.

5 — Constitui contra-ordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

COMENTÁRIO

I. 1. O art. 206º constitui um preceito novo.

2. O n.º 4 foi modificado pela L. n.º 120/2015. Possuía a seguinte redacção: "O regime de adaptabilidade instituído nos termos dos n.ºs 1 ou 2 não se aplica a trabalhador abrangido por convenção colectiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente a regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção colectiva em causa".

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

i) Os arts. 58º (direito da mulher grávida, lactante e puérpera de ser dispensada de trabalhar em regime de adaptabilidade (n.º 1) e de ambos os progenitores em caso de aleitação, quando a prestação do trabalho afecte a respectiva regularidade (n.º 2)), 73º (limite máximo do tempo de trabalho dos trabalhadores menores em regime de adaptabilidade), 74º (dispensa do trabalhador menor do horário organizado em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado), 87º (dispensa do trabalhador com deficiência ou doença crónica de trabalhar segundo o regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado), 90º, n.º 6 (exonera o trabalhador estudante da obrigação de prestar trabalho em regime de adaptabilidade, quando coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação), 215º, n.º 1, alínea *h)* (mapa do horário de trabalho), e 516º, n.º 3 (competência e procedimento para emissão de portaria de extensão), todos do CT.

ii) Os acórdãos n.º 338/10 e n.º 602/2013 do TC, em que foi declarada a não inconstitucionalidade do art. 206º.

iii) Veja-se os comentários inseridos nos §§ V e IX ao art. 208º- B, referentes, respectivamente, à interpretação da diferença de redacção entre os n.ºs 1 e 2, do art. 206º, e à natureza da habilitação do empregador para instituir esta variante de adaptabilidade.

iv) De acordo com o art. 157º, n.º 1 (condições especiais de trabalho), da LAT: "O trabalhador com capacidade de trabalho reduzida resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, a quem o empregador, ao serviço do qual ocorreu o acidente ou a doença foi contraída, assegure ocupação em funções compatíveis, durante o período de incapacidade, tem direito a dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade...".

III. 1. Instituída pelo CT de 2009, a adaptabilidade grupal não só permite uma maior flexibilização do tempo de trabalho, já que se dirige a todos os grupos profissionais de uma unidade ou empresa (muito embora a adaptabilidade colectiva e individual possam também ser de aplicação parcial), como, principalmente, possibilita ao empregador ultrapassar alguns dos obstáculos relacionados com a adopção dos outros tipos de adaptabilidade — em especial, os derivados da filiação sindical, no caso da adaptabilidade colectiva (art. 496º), e da recusa dos trabalhadores em aceitar o acordo proposto pelo empregador, relativamente à adaptabilidade individual (art. 205º, n.º 4). Com esta nova figura, o legislador veio reforçar o poder de organização do empregador em detrimento da autonomia individual e colectiva dos trabalhadores.

2. A adaptabilidade grupal pode ter origem em IRC (n.º 1) ou através de acordo individual (n.º 2). Destina-se, como se retira da própria designação legal, a ser aplicada a grupos de trabalhadores com uma dimensão mais restrita do que o conjunto dos trabalhadores da empresa ou do estabelecimento. Em qualquer dos casos, a respectiva admissão está dependente de uma previsão expressa por parte dos interessados e da observância do procedimento constituinte estabelecido pelo legislador; veja-se, sobre este assunto, o § IV ao comentário ao art. 208º.

Ou seja, na perspectiva do respectivo fundamento ou fonte jurídica, a adaptabilidade grupal não poderá ser vista como uma competência conferida directamente ao empregador.

3. O facto de a lei não consagrar (o que dificilmente poderia conseguir com êxito, em face da dificuldade de abarcar em termos gerais e abstractos a miríade das situações concretas) qualquer critério jurídico de delimitação do grupo, limitando-se a recorrer a meros conceitos de facto ou designações empíricas (equipa, secção ou unidade económica), significa que remeteu essa tarefa para os parceiros sociais ou para as partes, conforme as situações, e em última instância para o poder de direcção (e discricionário) do empregador. Sobre a delimitação destas categorias, cf. NUNES de CARVALHO, 2011 (2), 229 e s.

Ao conferir aos interessados directos liberdade para a definição do âmbito subjectivo do "grupo, equipa ou unidade económica", o legislador afastou a exigência de qualquer nexo funcional ou organizacional entre os trabalhadores abrangidos e a aplicação da adaptabilidade grupal (embora, atendendo às finalidades do regime, esta ligação esteja implícita ou se afigure "natural"). Ou seja, o facto de o art. 206º aludir às figuras de grupo, equipa ou unidade económica não autoriza que possa falar-se na existência de categorias jurídicas prévias ou pré-existentes modeladoras da adaptabilidade grupal.

Isto não significa, porém, que a concretização daquelas designações não possa assentar em critérios funcionais (como eventualmente será a situação mais frequente), em que o grupo ou a equipa seja definida com base na ligação técnica, categorial ou funcional entre os respectivos membros, isto é, com base em juízos de racionalidade económica. Aliás, é em relação cada conjunto delimitado nos moldes referidos que se determina a taxa de trabalhadores a que está condicionada a adopção e manutenção da adaptabilidade grupal.

IV. 1. A adopção da modalidade prevista no n.º 1 do artigo em anotação está dependente da previsão da adaptabilidade por IRC, não podendo por isso ser criada por acordo colectivo atípico. Esta subordinação permite considerar a adaptabilidade grupal como acessória ou complementar da

adaptabilidade colectiva.

O regime estabelecido no n.º 1, alínea *a)*, pode ter por fonte instrumentos de regulamentação colectiva de natureza negocial e não negocial, abrangendo em ambos os casos trabalhadores não filiados e trabalhadores sindicalizados em relação aos quais não se aplique o disposto no n.º 4 do art. 206º.

2. Nos termos do n.º 2 do artigo em anotação, a aplicação da adaptabilidade grupal constitui uma faculdade conferida pela lei ao empregador (o mesmo se passa, aliás, com as restantes modalidades), permitindo-lhe adequá-lo à respectiva estrutura e organização empresarial.

Não obstante a natureza dessa faculdade, julga-se ela apenas poderá ser exercida se a proposta negocial do empregador relativa à instituição da adaptabilidade individual contiver referência expressa a essa possibilidade — até porque, na grande maioria das situações, a intenção determinante do empregador subjacente à sua proposta será a adopção da adaptabilidade grupal, dadas as vantagens que esta oferece do ponto de vista empresarial. Com efeito, tendo semelhante modalidade de organização do tempo de trabalho, tal como a adaptabilidade individual — da qual, aliás, emerge no plano estrutural —, repercussões significativas nas condições de execução do contrato de trabalho, compreende-se que, por razões de saúde e segurança no trabalho, a sua eventual adopção seja do conhecimento prévio dos trabalhadores.

V. 1. A adaptabilidade grupal instituída no artigo em anotação é inovadora no panorama laboral português (como se disse), se bem que algumas das soluções adoptadas nos levantem dúvidas quanto à sua conformidade com a lei fundamental; relativamente à defesa da inconstitucionalidade deste regime, veja-se os votos (de vencidas) no acórdão n.º 338/10 das Conselheiras Catarina Sarmento e Castro, e Maria Lúcia Amaral.

Um primeiro aspecto que importa assinalar tem a ver com a questão da eficácia geral ou *erga omnes* da convenção colectiva que institui a adaptabilidade grupal. Com efeito, o art. 206º, n.º 1, confere ao empregador a possibilidade de aplicar o regime consagrado por instrumento de regulação colectiva a trabalhadores não abrangidos pelo respectivo âmbito, bastando para tal que integrem o grupo em causa (equipa, secção ou unidade económica) e que 60% desses trabalhadores estejam filiados na associação sindical outorgante ou tenham aderido ao instrumento de regulação colectiva. Nesta hipótese, o legislador pretere o princípio da filiação que, como se sabe, constitui a regra geral de delimitação do âmbito subjectivo das fontes convencionais de direito do trabalho (art. 496º do CT).

Ou seja, o art. 206º, n.º 1, permite que uma convenção colectiva admita a sua extensão (ainda que limitada ao regime da adaptabilidade) a trabalhadores não abrangidos pelo respectivo âmbito e, desse modo, produza efeitos semelhantes aos das portarias de extensão — se bem que, em rigor, não possa

dizer-se que se trata de situações idênticas. Embora a questão exija outros desenvolvimentos, julga-se que a conformidade constitucional desta possibilidade específica decorre do art. 56º, n.º 4, *in fine*, da CRP, no qual se confere à lei competência para determinar a eficácia da convenção colectiva.

Em face deste preceito, poder-se-á dizer que a lei fundamental não exclui *in limine* a eficácia *erga omnes* das cláusulas normativas das convenções colectivas, pese embora os problemas que um tal regime possa implicar a nível da tutela da liberdade sindical negativa, uma vez que o trabalhador é afectado por decisões de uma associação a que não pertence; cf. o Conselheiro Joaquim de Sousa Ribeiro no voto de vencido ao acórdão n.º 338/10 do TC.

2. A solução para este conflito poderá ser encontrada com recurso aos princípios que regulam a restrição dos direitos fundamentais, mais concretamente através da ponderação entre a tutela do exercício da liberdade sindical na sua dimensão colectiva e a tutela da autonomia privada dos trabalhadores — relativamente à qual sempre poderá dizer-se, como a história passada e presente o tem demonstrado (e o legislador confirmado), que nem sempre é a "melhor conselheira" em matéria de fixação de condições de trabalho, carecendo, por isso, de medidas jurídicas compensatórias, como a liberdade sindical, a contratação colectiva e a eficácia *erga omnes* das convenções colectivas (como sucede em alguns ordenamentos laborais europeus), a que acrescem entre nós os meios administrativos de fixação das condições de trabalho.

Ora, tratando-se de uma matéria que, como é reconhecido — designadamente no acórdão n.º 338/10 do TC —, interfere com interesses fundamentais dos trabalhadores (cf. o art. 59º, n.º 1, alínea *b)*, da CRP) e interesses economicamente relevantes das empresas, parece-nos que a composição dos mesmos por via colectiva poderá justificar a fixação de limites à autonomia individual dos trabalhadores não filiados. Na verdade, tratando-se de um regime aplicável a conjuntos delimitados de trabalhadores ligados por interesses profissionais comuns, julga-se ser admissível que os seus interesses específicos em causa possam ser objecto de avaliação e regulação global pela associação sindical representativa da maioria dos seus elementos.

VI. 1. Porém, onde julgamos existir um desvio relativamente à lei fundamental é no facto de o n.º 1 do art. 206º permitir a aplicação da adaptabilidade grupal a trabalhadores filiados noutros sindicatos, hipótese que apenas está excluída nas situações previstas no n.º 4 do art. 206º; ora, no caso de não se verificarem as condições deste último preceito, a autonomia dos trabalhadores filiados numa associação sindical diferente daquela que subscreveu a convenção colectiva que prevê a adaptabilidade grupal fica determinada pela vontade de um sindicato que os não representa.

Trata-se de uma situação que nos parece contrariar o direito à liberdade

sindical positiva, tanto mais que a actuação das associações sindicais prevista naquele preceito não só é independente da vontade individual dos seus filiados, como o facto de não usarem da faculdade que a lei lhes confere não pode juridicamente ser entendido como uma aceitação tácita da convenção colectiva que prevê a adaptabilidade grupal.

2. Temos igualmente dúvidas quanto à possibilidade de o art. 56º, n.º 4, da CRP dar suporte à referida extensão da adaptabilidade grupal nos casos em que a percentagem legal de trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva não derive apenas da filiação sindical, mas decorra da adesão individual dos trabalhadores.

Com efeito, o reconhecimento da eficácia *erga omnes* das convenções colectivas constitui a afirmação do princípio da maior representatividade sindical, residindo o seu fundamento no reconhecimento (e promoção) da eficácia da liberdade sindical. Porém, como se disse, um tal regime afecta a liberdade sindical negativa, na medida em que o trabalhador não sindicalizado vê as suas condições de trabalho serem modificadas por uma vontade para a qual não consentiu em moldes orgânicos ou institucionais e, portanto, que o não representa. Compreende-se, por isso, que uma tal restrição da esfera privada deva fundar-se em interesses ou direitos de natureza idêntica, no caso a tutela da liberdade sindical colectiva enquanto mecanismo de defesa dos interesses dos trabalhadores que integram determinada categoria social ou profissional (arts. 55º, n.º 1, e 56º, n.º 1, da CRP).

Como o princípio da maior representatividade se dirige em última instância à defesa dos interesses individuais dos trabalhadores, compreende-se que a admissibilidade constitucional da eficácia *erga omnes* da convenção colectiva deva assentar no pressuposto de que a associação sindical celebrante possui um nível de representação suficientemente amplo da categoria profissional (que, para a situação em análise, a lei fixa em 60% dos trabalhadores do grupo), ou seja, que reúne condições objectivas de representatividade que lhe permitem definir com autonomia e independência os interesses do grupo sócio-profissional que representa e, desse modo, condicionar a autonomia dos trabalhadores não filiados.

Ora, os pressupostos de representatividade sindical que, na perspectiva da Constituição, podem justificar a restrição da liberdade sindical negativa não se encontram preenchidos quando a maioria qualificada exigida não é obtida pela filiação, mas resulta da adesão individual dos trabalhadores à convenção colectiva. Do ponto de vista da lei fundamental, semelhante regime não assegura as condições de independência e autonomia indispensáveis à formação de uma vontade sindical — como a realidade tem revelado, a adesão individual a uma convenção colectiva pode ser objecto de medidas manipulatórias — com legitimidade representativa para limitar a autonomia privada dos restantes membros do grupo profissional abrangido.

VII. 1. Problemas de constitucionalidade colocam-se ainda a propósito da situação em que a adaptabilidade grupal constitui uma consequência do acordo que institui a adaptabilidade individual (arts. 206º, n.º 2, e 205º, n.º 4), os quais têm a ver com o facto de a lei consagrar mecanismos de manifestação de vontade colectiva verdadeiramente anómalos, sem qualquer correspondência com os instituídos a nível do direito civil ou com as fontes de direito do trabalho.

Na verdade, diferentemente da modalidade prevista no n.º 1 do art. 206º — em que o instrumento colectivo de trabalho deve contemplar expressamente a possibilidade de a mesma ser adoptada (alínea *b)*) —, em relação à adaptabilidade grupal decorrente do procedimento regulado no art. 205º, n.º 4, o legislador não prevê expressamente que a proposta do empregador contenha qualquer referência explícita quanto à possibilidade de aquela modalidade ser adoptada. Apesar dessa omissão, crê-se que o princípio da boa-fé pré-contratual e a tutela da autonomia negocial dos trabalhadores exigem — até por maioria de razão, se tivermos presente o disposto no n.º 1, do art. 206º — que uma tal menção deve constar da proposta do empregador, sob pena de não existir qualquer vontade contratual que sirva de fundamento à adopção da adaptabilidade grupal.

2. O aspecto que nos levanta dúvidas quanto à adequação constitucional do regime instituído tem a ver com o facto de esta segunda modalidade de adaptabilidade grupal ter origem numa vontade plural sem qualquer legitimidade institucional para representar os interesses individuais de todas as pessoas susceptíveis de serem abrangidas pelo acordo estabelecido.

Nos termos do regime instituído, aquela modalidade de organização do tempo de trabalho pode ser aplicada a todos os trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade, sempre que a adaptabilidade individual seja aprovada por 75% dos respectivos elementos, nos termos anteriormente previstos. Independentemente de a formação da referida vontade envolver (ou poder envolver, como se disse) um elevado grau de constrangimento para os trabalhadores interpelados, a lei confere neste caso eficácia *erga omnes* a um acordo de natureza pluri-individual, ao admitir a possibilidade de ser estendido a quem se pronunciou contra o mesmo. Ora, é a previsão de uma nova fonte de direito que nos levanta dúvidas do ponto de vista da respectiva legitimidade constitucional.

Como se sabe, a CRP atribuiu à convenção colectiva o monopólio da produção das normas convencionais com eficácia externa (ou mesmo eficácia *erga omnes*), conferindo aos sindicatos o exclusivo da representação dos trabalhadores relativamente à constituição daquele tipo de actos normativos (critério orgânico). Ora, o acordo a que se refere o art. 206º, n.º 2, é o produto formal de múltiplos pactos celebrados entre o empregador e cada trabalhador, não sendo por isso o resultado de uma decisão colectiva dos

trabalhadores ou dos parceiros sociais.

Verifica-se, assim, que a norma em questão confere eficácia a um pacto que não foi firmado no quadro das formas constitucionalmente admissíveis de manifestação da vontade colectiva no âmbito do direito do trabalho, uma vez que cada trabalhador concorre para a respectiva formação sem poderes de representação para tal (sindical, legal ou mandato). Deste modo, a lei instituiu uma figura que escapa a todas as categorias jurídicas clássicas de formação da vontade colectiva em sentido técnico-jurídico.

3. Tratando-se de um acordo firmado entre o empregador e cada um dos trabalhadores, importa indagar se a sua natureza ou configuração lhe permite produzir aquele tipo de efeitos; ou seja, e para regressarmos à teoria das fontes de direito do trabalho, poderá a lei conferir eficácia externa a um acordo com aquelas características?

Como forma de explicar ou justificar essa eficácia externa, poderíamos ser induzidos a sustentar que o CT equiparou esse acordo pluri-individual a um referendo ou a uma convenção colectiva atípica. Porém, nem um nem outro podem ser fontes convencionais laborais dotadas de eficácia externa, o que significa estarmos perante uma previsão legal que contraria o princípio constitucional da hierarquia da lei ou dos actos normativos, consagrado no art. 112º, n.º 5, da CRP (‹‹Nenhuma lei pode criar outras categorias de actos legislativos ou conferir a actos de outra natureza o poder de, com eficácia externa, interpretar, integrar, modificar, suspender ou revogar quaisquer dos seus preceitos››).

Daí a nossa dúvida quanto à constitucionalidade do art. 206º, n.º 2, na parte em que admite a aplicação do acordo pluri-individual aos trabalhadores que o rejeitaram. Sobre esta questão, cf. o nosso ‹‹O acórdão n.º 338/10 do Tribunal Constitucional: a instrução em processo disciplinar laboral e a adaptabilidade grupal››, *Questões Laborais*, n.º 38, 211.

VIII. O afastamento da aplicação da adaptabilidade grupal previsto no n.º 4, alínea *a)*, do artigo em anotação significa a afirmação do carácter subsidiário das portarias de extensão relativamente às convenções colectivas (art. 515º) e do princípio da prevalência destas fontes sobre os acordos individuais celebrados por trabalhadores por elas abrangidos (arts. 3º, n.º 4, e 496º).

Essa exclusão tem lugar em duas situações. A primeira acontece quando a convenção colectiva aplicável aos trabalhadores do grupo se opõe em termos expressos ao regime legal; neste caso, o consentimento do trabalhador torna-se ineficaz relativamente à instituição da adaptabilidade grupal e impede a sua inclusão no número de trabalhadores necessários para a formação da percentagem prevista na lei. Contudo, se o instrumento de regulamentação colectiva for omisso, isto é, não se pronunciar directamente (ou em moldes diversos) contra o regime, poderá haver lugar à aplicação da adaptabilidade grupal.

A segunda excepção relativa à aplicação desta modalidade de organização do tempo de trabalho, prevista na segunda parte do art. 206º, n.º 4, supõe que a associação sindical em que o trabalhador se encontra filiado se tenha oposto, de acordo com o disposto no art. 516º, n.º 3, à portaria que procede à extensão do instrumento de regulamentação colectiva que consagra a adaptabilidade grupal. Tal como na situação anterior, essa oposição torna ineficaz o consentimento do trabalhador e não permite que o mesmo seja incluído na percentagem de trabalhadores necessária para a instituição/aplicação da adaptabilidade grupal.

IX. Tendo em vista o reforço da tutela da parentalidade, o disposto no art. 206º, n.º 4, alínea b), contém uma derrogação relativamente à faculdade conferida ao empregador pelos n.ºs 1 e 2 do mesmo artigo de adoptar o regime da adaptabilidade grupal em qualquer das suas sub-modalidades.

Concretamente, aquele preceito isenta, de forma automática, o trabalhador com filho menor de três anos de idade da obrigação de trabalhar naquele regime. Assim, e sem prejuízo das dúvidas anteriormente levantadas quanto à constitucionalidade do regime, enquanto a generalidade dos trabalhadores não pode opor-se, em condições de normalidade, à adaptabilidade grupal, os trabalhadores com filhos menores de três anos de idade terão de concordar, por escrito, com a respectiva aplicação (o que constitui um limite à eficácia imediata dos acordos anteriormente referidos).

X. O legislador deixou na penumbra duas questões relacionadas com a adopção da adaptabilidade grupal: uma relacionada com a forma da declaração do trabalhador e a segunda relativa ao carácter irrevogável ou não do consentimento prestado pelo trabalhador.

No caso de o trabalhador manifestar a sua concordância por mero consenso, parece-nos verificar-se um vício de forma e a consequente nulidade da declaração. Com efeito, a exigência de documento escrito não se reduz a uma mera questão de prova, mas tem antes a ver com a tutela de interesses que ultrapassam a mera esfera das partes. Constituindo uma formalidade *ad substantiam*, a sua inobservância não pode deixar de ser imputável ao empregador, o qual incorre, por isso, numa contra-ordenação grave (n.º 5). Por outro lado, a nível das relações entre as partes, não possuindo o empregador legitimidade para recorrer nesse caso ao regime da adaptabilidade grupal, a prestação do trabalhador fica sujeita às normas gerais do tempo de trabalho, designadamente ao regime do trabalho suplementar.

Em segundo lugar, tendo em vista o tipo de interesses prosseguidos com o disposto no art. 206º, n.º 4, alínea b), parece-nos que o consentimento, validamente expresso, em trabalhar em regime de adaptabilidade grupal não impede o trabalhador de o revogar livremente, desde que o faça com um pré-aviso adequado, o qual deixará de ser exigível em caso de necessida-

de imprevista e inadiável de prestação de assistência ao menor.

XI. 1. O disposto no n.º 1, al. *b)*, e n.º 3 do artigo que se anota garante, dentro dos respectivos pressupostos, a manutenção do regime de adaptabilidade grupal nos casos em que se verifique alteração na composição da equipa ou do grupo originalmente abrangido (cf. os arts. 496º, n.º 4, e 497º, n.º 4).

2. A caducidade da convenção colectiva que consagra a adaptabilidade grupal não determina a cessação imediata deste regime, como decorre do art. 501º, n.º 6.

3. A flexibilização da organização do tempo de trabalho em regime de adaptabilidade grupal está sujeita ao regime previsto para cada uma das modalidades em que se desdobra.

Artigo 207º

Período de referência

1 — Em regime de adaptabilidade, a duração média do trabalho é apurada por referência a período estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que não seja superior a 12 meses ou, na sua falta, a um período de quatro meses.

2 — Na situação a que se refere a parte final do número anterior, o período de referência pode ser aumentado para seis meses quando esteja em causa:

a) Trabalhador familiar do empregador;

b) Trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, ou que tenha poder de decisão autónomo;

c) Actividade caracterizada por implicar afastamento entre o local de trabalho e a residência do trabalhador ou entre diversos locais de trabalho do trabalhador;

d) Actividade de segurança e vigilância de pessoas ou bens com carácter de permanência, designadamente de guarda, porteiro ou trabalhador de empresa de segurança ou vigilância;

e) Actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente:

i) Recepção, tratamento ou cuidados providenciados por hospital ou estabelecimento semelhante, incluindo a actividade de médico em formação, ou por instituição residencial ou prisão;

ii) Porto ou aeroporto;

iii) Imprensa, rádio, televisão, produção cinematográfica, correios, telecomunicações, serviço de ambulâncias, sapadores bombeiros ou protecção civil;

iv) Produção, transporte ou distribuição de gás, água, electricidade, recolha de lixo ou instalações de incineração;

v) Indústria cujo processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;

vi) Investigação e desenvolvimento;

vii) Agricultura;

viii) Transporte de passageiros em serviço regular de transporte urbano.

f) Acréscimo previsível de actividade, nomeadamente na agricultura, no turismo e nos serviços postais;

g) Trabalhador de transporte ferroviário que preste trabalho intermitente a bordo de comboios ou tendo por fim assegurar a continuidade e regularidade do tráfego ferroviário;

h) Caso fortuito ou de força maior;

i) Acidente ou risco de acidente iminente.

3 — Sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o período de referência apenas pode ser alterado durante o seu de-

curso quando circunstâncias objectivas o justifiquem e o total de horas de trabalho prestadas não seja superior às que teriam sido realizadas caso não vigorasse o regime de adaptabilidade, aplicando-se com as necessárias adaptações o disposto no n.º 3 do artigo 205º.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

COMENTÁRIO

I. 1. Os n.ºs 1 a 3 do art. 207 correspondem ao art. 166º e o n.º 4 do mesmo artigo ao art. 658º, ambos do CT de 2003.

2. Relacionado com o artigo em anotação, veja-se os arts. 16º, alínea *b)*, 17º, n.º 3, 18º e 19º da Directiva n.º 2003/88/CE, de 4-11, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho.

II. 1. O período de referência é o intervalo temporal durante o qual vigora o regime de adaptabilidade e em função do qual é determinada a duração média semanal do trabalho; esta não pode ser superior ao período normal de trabalho nem, quando se verifique prestação cumulativa de trabalho suplementar ou outra medida de flexibilidade, ultrapassar quarenta e oito horas (art. 211º, n.º 1). Tal como decorre do art. 16º, alínea *b)*, da Directiva n.º 2003/88, o período de referência tem directamente a ver com a determinação da duração máxima do trabalho semanal, seja ela calculada em termos médios ou em termos absolutos.

2. O trabalho que, no período de referência, exceder, em média, o limite da duração normal de trabalho deve ser considerado actividade suplementar, realizada em período de descanso complementar, à qual é aplicável, por analogia, o disposto no art. 268º, n.º 1, alínea *b)*.

III. 1. O art. 207º, n.º 1, admite que os instrumentos de regulamentação colectiva possam estabelecer para todos os sectores de actividade e categorias profissionais períodos de referência até doze meses. Trata-se de uma faculdade que vai além do permitido pelo art. 16º, alínea *b)*, da Directiva n.º 2003/88, que fixa em quatro meses a medida padrão para o período de referência, apesar de prever dois regimes especiais (art. 19º, primeiro e segundo parágrafo).

Com efeito, a primeira parte do art. 207º, n.º 1, não retira o seu fundamento do art. 19º, segundo parágrafo, da Directiva n.º 2003/88 — no qual se prevê a possibilidade de o legislador nacional conferir aos parceiros sociais a faculdade de fixar períodos de referência até doze meses para o cálculo do limite máximo das quarenta e oito horas estabelecido no art. 6º, al. *b*), da mesma Directiva (e no art. 211º do CT) —, porquanto contempla um regime de carácter excepcional, já que apenas pode ser admitido por razões objectivas, técnicas ou de organização do trabalho.

Além disso, a respectiva previsão está dependente da concessão aos trabalhadores de períodos equivalentes de descanso compensatório — que deverão ser gozados a seguir às horas de trabalho, de modo a garantir eficácia à tutela da saúde e segurança dos trabalhadores — ou de uma protecção adequada nos casos em que, por razões objectivas, não seja possível conceder aqueles períodos (art. 18º, terceiro parágrafo, da mesma Directiva). Ora, o art. 207º, n.º 1, não contém os dois requisitos que, segundo o direito comunitário, permitem e condicionam a fixação de períodos de referência de duração até doze meses.

2. No acórdão *Jaeger*, de 9-9-2003 (p. C- 151/02) — embora tirado ao abrigo do art. 17º, n.ºs 2 e 3, da Directiva n.º 93/104, o facto de estes preceitos serem substancialmente idênticos aos correspondentes da Directiva n.º 2003/88 (arts. 17º, n.º 3, e 18º, respectivamente) tem permitido ao TJ concluir que a interpretação que fez dos artigos anteriores é integralmente transponível para as normas equivalentes da Directiva de 2003 (acórdão *Fuß*, de 25-11-2010, p. C — 429/09) —, definiu-se período equivalente de descanso compensatório, na acepção da Directiva n.º 2003/88, como sendo aquele durante o qual o trabalhador não está sujeito, face à entidade patronal, «a qualquer obrigação susceptível de o impedir de se dedicar, livre e ininterruptamente, aos seus próprios interesses, para neutralizar os efeitos do trabalho na segurança e na saúde do interessado. Tais períodos de descanso devem, assim, suceder-se imediatamente ao tempo de trabalho que se destinam a compensar, a fim de se evitar a ocorrência de um estado de fadiga ou de esgotamento do trabalhador pela acumulação de períodos consecutivos de trabalho».

No mesmo acórdão, o TJ adiantou que ‹‹para poder efectivamente descansar, o trabalhador deve beneficiar da possibilidade de se retirar do seu ambiente de trabalho durante um determinado número de horas que devem não só ser consecutivas, mas também imediatamente subsequentes a um período de trabalho, a fim de permitir ao interessado descontrair-se e eliminar a fadiga inerente ao exercício das suas funções››.

3. Deparamo-nos, por outro lado, com uma incongruência entre o disposto nos n.ºs 1 e 2 do art. 207º do CT, a qual, a nosso ver, decorre da não conformidade da primeira norma com o direito comunitário. Com efeito, se se reconhece aos parceiros sociais (art. 207º, n.º 1) a faculdade de, discricionariamente, fixarem períodos de referência de doze meses para o universo dos trabalhadores e dos sectores de actividade, afigura-se contraditório que o n.º 2 do mesmo artigo aluda a uma possibilidade de alargamento (e não de 'redução', como seria lógico) do mesmo período para seis meses (tanto mais que esse alargamento apenas é operável por via convencional colectiva). Com efeito, essa incongruência resulta do facto de, em conformidade com a Directiva n.º 2003/88, o n.º 1 do art. 207º referir-se expressamente

à regulamentação colectiva, como ainda porque os restantes preceitos do mesmo artigo não fazem qualquer alusão a outra fonte de direito ou a outra espécie de adaptabilidade. Ou seja, o que verdadeiramente se consagra no n.º 2, do art. 207º é uma limitação que contraria a faculdade geral contida no n.º 1 do mesmo artigo.

4. A alusão contida na primeira parte do corpo do n.º 2 do art. 207º ao disposto na parte final do seu n.º 1 — ou seja, à fixação supletiva pelo legislador de um período de referência de quatro meses para os casos em que os parceiros sociais adoptam o regime da adaptabilidade, mas omitem o respectivo período de referência, a qual, como decorre da lei, constitui um elemento essencial daquela modalidade de organização do tempo de trabalho (constituindo assim uma condição de validade para a respectiva adopção) — também não deixa de levantar dúvidas quanto à respectiva compreensão.

Com efeito, aquele preceito deixa em aberto ("pode ser aumentado") a determinação da entidade com competência para alargar até seis meses o período de referência nas situações enumeradas no mesmo n.º 2 (aliás, um elenco idêntico ao previsto no art. 17º, n.º 3, da Directiva). Ora, confrontando o n.º 1 do art. 207º com o disposto no art. 17º, n.º 3, da Directiva n.º 2003/88 — norma que, ao remeter para o n.º 2 do mesmo artigo, determina que aquele alargamento só pode ser estabelecido por via legislativa, administrativa ou por convenção colectiva (o que significa que veda o referido alargamento ao acordo individual e ao empregador) —, é de concluir que o legislador nacional delegou essa faculdade nos instrumentos de regulamentação colectiva (incluindo, portanto, as convenções colectivas e os instrumentos de natureza administrativa).

IV. 1. Relativamente à fixação de períodos de referência, cuja medida padrão é quatro meses, a Directiva prevê dois tipos de derrogações. A primeira, relativa ao alargamento para seis meses, pode ser estabelecida por via legislativa ou através de instrumento de regulamentação colectiva (arts. 17º, n.º 2, e 19º, primeiro parágrafo); em qualquer dos casos, deverá ser prevista a concessão de períodos de descanso compensatório (art. 17º, n.º 2, e 18º, terceiro parágrafo), os quais têm a ver com o facto de, durante um período mais longo, os trabalhadores não beneficiarem da aplicação do princípio da duração máxima semanal de trabalho.

A segunda derrogação está contemplada no art. 19º, segundo parágrafo, da mesma Directiva: tem a ver com a possibilidade de o legislador nacional atribuir aos instrumentos de regulamentação colectiva de origem convencional (a apenas a estes) competência para fixarem períodos de referência de doze meses relativamente às actividades previstas no art. 17º, n.º 3. Contudo, para além de garantir o respeito pelos princípios gerais de protecção da saúde e segurança dos trabalhadores, esta derrogação deverá ser justificada

por razões objectivas, técnicas ou de organização do mercado, o que significa que não poderá adoptada para prosseguir interesses meramente economicistas ou financeiros.

Por outro lado, para que este regime excepcional possa considerar-se devidamente inscrito na ordem interna não é suficiente uma mera reprodução da fórmula inscrita na Directiva n.º 2003/88, sendo necessário ainda que o legislador nacional especifique as situações em que pode ser adoptado.

2. Relativamente aos trabalhadores referidos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 2 do artigo em anotação, a fixação de períodos de referência até doze meses deve ser concretizada através de lei, como determina o art. 17º, n.º 1, da Directiva n.º 2003/88. Tal como consagra o art. 19º deste diploma, a possibilidade de fixação por meio de regulamentação colectiva de períodos de referência de doze meses abrange apenas as situações contempladas no seu art. 17º, n.º 3, as quais correspondem às previstas no art. 207º, n.º 2, alíneas *c)* a *f)*.

V. 1. O facto de os n.ºs 1 e 3 do art. 207º aludirem apenas aos instrumentos de regulamentação colectiva leva-nos a concluir que a última parte do n.º 1 não poderá ser interpretada no sentido de que fixa igualmente o período de referência para a adaptabilidade individual (e, por arrastamento, para a adaptabilidade grupal prevista no art. 206º, n.º 2, quando o acordo com os trabalhadores não o delimite). Assim sendo, verifica-se uma omissão quanto à transposição do disposto no art. 16º, al. b), primeiro parágrafo, da Directiva n.º 2003/88, segundo o qual, para efeitos de aplicação do art. 6º (duração máxima do trabalho semanal), os Estados-membros podem prever períodos de referência não superiores a quatro meses.

Note-se que a instituição deste período padrão pelo direito comunitário é de carácter geral, o que significa que, ressalvadas as restrições que a Directiva prevê, o mesmo vigora para todas as modalidades de organização do tempo de trabalho em que o apuramento do tempo de trabalho seja feito em termos médios.

Apesar da lacuna do direito interno relativamente à fixação do período de referência para a adaptabilidade individual, a duração deste (quatro meses) acaba por derivar do art. 16º, alínea *b)*, da Directiva, cujo carácter geral, preciso e incondicional o torna directa e imediatamente aplicável àquela modalidade de organização do tempo de trabalho.

2. O período de referência na adaptabilidade individual é estabelecido pelas partes, não podendo, contudo, a sua duração ultrapassar quatro meses, inclusive para as actividades indicadas no n.º 2, do art. 207º. Com efeito, nos termos dos arts. 17º, n.º 2, e 18º daquela Directiva, a previsão, relativamente a essas situações, de períodos de referência superiores a quatro meses (art. 16º, alínea *b),* da mesma Directiva) apenas é possível por

via legal, regulamentar ou por convenção colectiva, o que significa que o legislador comunitário vedou à autonomia individual a faculdade de fixar períodos de referência superiores àquele.

Porém, se atendermos a que a mesma Directiva consagra no n.º 1 do art. 17º um regime derrogatório para determinadas categorias de trabalhadores — o qual consiste na possibilidade de, com respeito pelos princípios da segurança e saúde dos trabalhadores, os Estados-membros adoptarem períodos especiais de referência para os quadros dirigentes ou outras pessoas que tenham poder de decisão autónomo ou de trabalhadores familiares, desde que, pelas características especiais da actividade que exercem, a duração do trabalho não seja medida e/ou pré-fixada ou possa ser determinada pelo próprio trabalhador (horário livre) —, admite-se que, para os trabalhadores abrangidos pelas alíneas *a)* e *b)* do n.º 2, do art. 207º, o período de referência possa ter uma duração de seis meses no âmbito do regime individual de adaptabilidade, ainda que não sejam previstas medidas de descanso compensatório tal como, diferentemente, determina o art. 17º, n.ºs 2 e 3, da Directiva n.º 2003/88.

3. Independentemente do problema relacionado com a duração máxima do período de referência, importa reconhecer que, à semelhança do direito comunitário, o legislador nacional não estabeleceu qualquer limite (designadamente anual) ou um intervalo de garantia para a sua renovação (ou renovações), o que significa que não exclui que, através deste expediente, o regime de adaptabilidade, seja o individual ou o fixado por via colectiva, possa na prática vigorar ao longo dos doze meses do ano.

VI. 1. Verificadas determinadas condições — existência de razões objectivas e que o tempo de trabalho já prestado não seja superior àquele que teria sido realizado se não vigorasse o regime de adaptabilidade —, o n.º 3 do art. 207º prevê que a entidade patronal possa, por decisão unilateral, modificar (*rectius*, prolongar, se tivermos em atenção os fundamentos tipificados nesta norma) o período de referência durante a respectiva execução. Com esse condicionalismo legal impede-se que os trabalhadores fiquem sujeitos, pelo menos no período imediato ao da decisão do empregador, a uma sobrecarga prolongada e imprevista de trabalho; no entanto, o mesmo preceito ressalva a possibilidade de aquela decisão não ficar sujeita às referidas condições quando isso seja admitido em instrumento de regulamentação colectiva, devendo em qualquer caso ser observado o disposto no art. 217º, n.º 2, segunda parte.

Apesar da formulação do preceito ("sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho") — como se sabe, o período de referência pode também ser determinado por acordo individual e pela lei —, aquela faculdade reconhecida ao empregador (cujo carácter

excepcional está relacionado com a tutela da saúde e da segurança dos trabalhadores e com o princípio *pacta sund servanda)* não abrange apenas o regime de adaptabilidade definido por via colectiva, mas também o regime individual ("não vigorasse um regime de adaptabilidade").

2. Não obstante o art. 207º, n.º 3, aludir apenas ao alargamento do período de referência, julgamos que é igualmente aplicável à sua redução; neste caso, porém, não se justifica a exigência das referidas condições, porquanto se trata de uma modificação que não afecta (antes pelo contrário) os interesses que a lei visa proteger relativamente ao respectivo alargamento, podendo, por isso, ser enquadrada no âmbito do exercício discricionário do poder de direcção do empregador.

3. Como se disse, a lei não exclui a possibilidade de, em situações idênticas às estabelecidas no n.º 3 do art. 207º, o empregador prolongar o período de referência no âmbito da adaptabilidade individual. Pese embora o seu carácter excepcional, explicável pelo facto de o alargamento em causa interferir directamente com a saúde, a segurança e a auto-disponibilidade dos trabalhadores, o empregador poderá recorrer a essa faculdade dentro dos limites previstos na lei e desde que não seja ultrapassada a duração máxima do período de referência (quatro meses).

Por outro lado, as condições a que a lei submete o prolongamento do período de referência não podem ser afastadas a nível do contrato de trabalho (cf. art. 3º, n.º 5).

VII. Pelos motivos referidos na anotação ao art. 205º julga-se que, com a remissão do art. 207º, n.º 4, última parte, para o art. 205º, n.º 4, fica garantido o direito ao subsídio de refeição relativo aos dias em que, por aplicação do regime de adaptabilidade colectiva, a prestação de trabalho tem uma duração inferior a meio período normal.

Artigo 208º

Banco de horas por regulamentação colectiva

1 — Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2 — O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3 — O limite anual referido no número anterior pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho caso a utilização do regime tenha por objectivo evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esse limite ser aplicado durante um período até 12 meses.

4 — O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho deve regular:

a) A compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante pelo menos uma das seguintes modalidades:

i) Redução equivalente no tempo de trabalho;

ii) Alargamento do período de férias;

iii) Pagamento em dinheiro;

b) A antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho;

c) O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar 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.

5 — Constitui contra-ordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

COMENTÁRIO

I. 1. O banco de horas é uma criação do CT de 2009.

2. A Lei n.º 23/2012, de 25-6, alterou o n.º 4, alínea *a)*, deste artigo. Na sua versão anterior, aquela alínea tinha a seguinte redacção: ‹‹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››.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

1. Arts. 58º — que confere à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante o direito à dispensa de trabalhar em regime de banco de horas (n.º 1) e a ambos os progenitores em caso de aleitação, quando a prestação do trabalho afecte a respectiva regularidade (n.º 2) —, 87º, n.º 1 — que dispensa o trabalhador com deficiência ou doença crónica de trabalhar em regime de

banco de horas se isso prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho — e 90º, n.º 6 — que exonera o trabalhador estudante da obrigação de trabalhar em regime de banco de horas quando coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação —, todos do CT.

2. O art. 279º, alínea *a)*, segunda parte, do Código Civil.

3. O art. 4º, n.º 2 da Carta Social Europeia e o art. 6º, alínea *b),* segundo parágrafo, da Convenção n.º 1 da OIT.

4. Relativamente à dispensa dos menores da prestação de trabalho em regime de banco de horas, *vide* a anotação ao art. 204º.

5. Jurisprudência: infra.

III. 1. Dado que o aumento do tempo de trabalho relacionado com a aplicação do banco de horas, independentemente da modalidade adoptada, tem por referência o contrato de trabalho a tempo completo em situação comparável (art. 150º), tratando-se de trabalhadores a tempo parcial dever-se-á aplicar, na ausência de regulamentação colectiva ou de acordo individual específico, o princípio da proporcionalidade para determinar o aumento da duração do trabalho.

2. A aplicação do banco de horas (em qualquer das suas modalidades) envolve alterações ao horário normal de trabalho que não estão sujeitas ao dever de consulta (art. 217º, n.º 2), particularidade a que, porventura, não será alheia a sua origem negocial e as condições que a respectiva instituição deve respeitar (n.º 4 do artigo em anotação).

IV. 1. Não obstante as compensações associadas à sua aplicação e a flexibilidade que o rodeia (embora dentro das condições contratualizadas), o banco de horas permite aumentar o tempo de trabalho diário sem acréscimo especial de custos para o empregador (isto quando comparado com o trabalho suplementar, a contratação a termo ou o trabalho temporário); aliás, do ponto de vista empresarial, o banco de horas é essencialmente uma alternativa mais económica àquele instituto. Além disso, a sua duração não é englobada nos limites temporais do trabalho suplementar. Cf. CATARINA CARVALHO, 2011 (2), 395 s.

2. Tal como acontece com as diferentes modalidades de adaptabilidade, o banco de horas não interfere com os limites do período normal de trabalho (a duração diária e semanal do trabalho convencionada pelas partes — art 198º), nem tem qualquer semelhança com as situações previstas nos arts. 203º, n.º 2, e 210º. Em rigor, o que se estabelece no n.º 2 do artigo em anotação (apesar da sua redacção) é a faculdade de, dentro de determinados pressupostos, o empregador poder aumentar a duração diária do trabalho estipulada pelas partes, e não propriamente uma derrogação permanente dos limites temporais fixados no contrato de trabalho.

A ser de outro modo, estaríamos perante a revogação do limite máxi-

mo do trabalho diário contido no art. 203º, n.º 1 (para os trabalhadores a tempo completo), bem como a derrogação do disposto no art. 211º, n.º 1, primeira parte — preceitos cuja imperatividade não é afastada pelos arts. 208º, n.º 2, e 208º — A, n.º 1.

V. 1. Partindo do princípio interpretativo de que qualquer nomen iuris exprime sem excessivo formalismo ou distanciamento técnico uma certa realidade normativamente relevante, a expressão banco de horas parecia sugerir a instituição de um mecanismo de flexibilização do tempo de trabalho em que trabalhador e empregador ocupariam reciprocamente a posição de credor e de devedor de determinados períodos de trabalho (employer/employee-friendly working time flexibility). Nesse contexto, poderia funcionar como um expediente que, por um lado, permitiria às empresas aumentar o tempo de trabalho para além dos períodos normais, adquirindo os trabalhadores um crédito de descanso que poderia ser gozado em períodos de menor actividade, e, por outro, possibilitaria aos trabalhadores uma melhor conciliação entre a vida pessoal e profissional (art. 59º, n.º 1, alínea b), da CRP) através, designadamente, da obtenção de dispensas de trabalho ou da redução do tempo de trabalho em que aqueles assumiam um débito laboral que poderia ser utilizado (descontado) posteriormente pela empresa, fora do período normal de trabalho, sem qualquer acréscimo retributivo.

Porém, o banco de horas possui uma vertente essencialmente empresarialista — como, aliás, tem acontecido com as últimas reformas laborais, não obstante a retórica que as justificam ou fundamentam —, na medida em que tem como finalidade possibilitar ao empregador aumentar unilateralmente o tempo de trabalho para além do período normal (e sem interferir com a prestação deste), razão pela qual não passa de uma modalidade anómala (e autónoma) de trabalho suplementar, para mais isenta dos limites relacionados com a dimensão da empresa ou com a natureza a tempo completo ou parcial dos contratos dos trabalhadores (art. 228º).

Independentemente da rentabilidade económica que possa proporcionar, o banco de horas (em qualquer das suas modalidades) tem reflexos negativos não negligenciáveis no mercado laboral, porquanto, independentemente de aumentar a irregularidade e a duração do tempo de trabalho, ao obstar a novas contratações (ainda que a termo ou a tempo parcial), contribui para acentuar ou perpetuar a divisão social entre trabalhadores no activo e trabalhadores fora do mercado de emprego.

Tal como se encontra previsto, é muito duvidoso que este mecanismo contribua para uma melhor adequação entre a vida laboral e a vida privada dos trabalhadores, muito embora a flexibilidade que consagra possa ser contemporizada a nível da contratação colectiva.

VI. 1. Com ressalva dos aspectos relacionados com a duração máxima do trabalho (art. 208º, n.º 2), o legislador absteve-se de fixar outras garantias individuais relativamente ao banco de horas, remetendo, embora com carácter de obrigatoriedade, para a contratação colectiva a respectiva previsão, designadamente quanto aos aspectos enunciados no n.º 4 do artigo em anotação. Apesar desta devolução, a lei não subordina a adopção do banco de horas por regulamentação colectiva a condições substantivas especiais, designadamente a sujeição da respectiva prestação a necessidades ou fundamentos especiais.

Por outro lado, também não garante um tratamento a nível retributivo equivalente ao previsto para o trabalho suplementar, muito embora deva ser aplicado ao banco de horas — a distinção meramente semântica introduzida pelo legislador entre banco de horas e trabalho suplementar não é de molde a poder sobrepor-se à realidade jurídica — o princípio consagrado no art. 6º, alínea *b)*, segundo parágrafo, da Convenção n.º 1 da OIT — segundo o qual a taxa do salário para as horas suplementares deve ser acrescida de 25%, pelo menos, em relação ao salário normal, ou em valor equivalente quando seja compensado segundo as outras formas previstas no art. 208º, n.º 4, alínea *a)* — e o art. 4º, n.º 2, da Carta Social Europeia, nos termos do qual os Estados se comprometem a "reconhecer o direito dos trabalhadores a uma taxa de remuneração acrescida para as horas de trabalho suplementar, com excepção de certos casos particulares".

Além disso, o legislador não prevê a possibilidade de os trabalhadores invocarem a cláusula "motivos atendíveis" (art. 227º, n.º 3) que lhes permita, em determinadas situações, exonerarem-se da respectiva prestação.

2. Sem prejuízo da regulamentação específica fixada pelos parceiros sociais, o n.º 4 do artigo em anotação não impede o empregador de compensar o aumento de trabalho resultante do banco de horas através da combinação das diferentes modalidades de descanso previstas pelo legislador, como também não obsta a que essa compensação (designadamente, a redução do tempo de trabalho ou o aumento do período de férias) possa ser concedida antes de verificar-se o acréscimo do tempo de trabalho.

VII. 1. Apesar do silêncio do legislador, razões relacionadas com a tutela da saúde, da segurança no trabalho e da conciliação da vida pessoal e profissional do trabalhador poderiam obstar a que o banco de horas fosse cumulável com os restantes mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho, designadamente a adaptabilidade, o trabalho suplementar ou o horário concentrado.

Porém, o facto de a lei excluir expressamente a cumulação do horário concentrado apenas com a adaptabilidade sugere que o banco de horas

pode ser usado em associação com o trabalho suplementar *tout court* e com o horário concentrado — não obstante as razões que explicam aquela não cumulação sejam extensíveis às combinações dos restantes mecanismos de flexibilidade do tempo de trabalho. De todo o modo, esta dimensão cumulativa pode ser objecto de restrição por via colectiva ou a nível individual.

2. A admitir-se semelhante sobreposição e na medida em que os pressupostos e os efeitos jurídicos de cada uma daquelas modalidades não são idênticos, parece-nos que deverão ser observados determinados limites quanto à organização do tempo de trabalho, sob pena de poderem verificar-se períodos diários de trabalho claramente incompatíveis com os princípios do Estado de direito social.

Assim, o empregador deve definir em concreto a modalidade ou modalidades de flexibilização adoptadas durante a jornada de trabalho, não pode aumentar o período diário de trabalho mais de quatro horas diárias (salvo verificando-se motivos de força maior), além de que deverá respeitar o limite médio máximo do trabalho semanal (art. 211º, n.º 1), bem como o período correspondente ao descanso diário (art. 214º). Na prática, para além do referido aumento do período diário de trabalho, a cumulação referida poderá implicar o sacrifício do dia de descanso complementar, sem prejuízo, no entanto, do disposto no art. 232º, n.º 2.

Os limites referidos são justificáveis não só por razões de tutela da saúde e da segurança no trabalho, como ainda porque, ao interferir directamente com direitos ou interesses fundamentais tutelados a nível da Constituição (art. 59º, n.º 1, alíneas *b)* a *d)*), a aplicação cumulativa das referidas modalidades de flexibilidade laboral está sujeita ao princípio da proporcionalidade.

VIII. 1. O legislador não consagra qualquer garantia específica para o caso de incumprimento da compensação devida pelo trabalho realizado em regime de banco de horas, o que não impede, todavia, que os interlocutores directos acordem o respectivo regime. Parece-nos, contudo, que esse dever, designadamente quanto consiste no pagamento em dinheiro, se vence logo que seja atingida a duração anual (ou outra) máxima estabelecida pelas partes; no caso de a actividade prestada ficar aquém desse limite, o direito vence-se decorrido o ano civil de referência (art. 278º).

2. Em caso de cessação do contrato de trabalho, se o trabalhador tiver prestado um número de horas superior ao período normal para as quais esteja prevista compensação em espécie (assim, o aumento do período de férias ou a redução do tempo de trabalho (*time off in lieu*)), esse crédito deverá ser compensado em dinheiro, de acordo com o regime previsto para esta modalidade de pagamento.

IX. 1. Tal como o TC sustentou nos acórdãos n.º 338/2010 e n.º 602/2013, é de considerar aplicável ao banco de horas o disposto no art. 35º, n.º 1, alínea q) (dispensa parental de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade).

2. Atendendo aos fins prosseguidos pelo art. 157º, n.º 1, da LAT (condições especiais de trabalho), deve ser reconhecido ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional — e a quem o empregador ao serviço do qual ocorreu o acidente ou a doença foi contraída assegure ocupação em funções compatíveis — o direito à dispensa do regime do banco de horas durante o período de incapacidade.

X. Embora o CT não contenha qualquer referência expressa nesse sentido (veja-se o art. 215º, n.º 1, alínea h), e respectivo comentário), crê-se que a adopção do banco de horas por regulamentação colectiva deverá constar do mapa do horário de trabalho.

Artigo 208º- A

Banco de horas individual

1 — O regime de banco de horas pode ser instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano, e devendo o mesmo acordo regular os aspetos referidos no n.º 4 do artigo anterior.

2 — O acordo que institua o regime de banco de horas pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se a aceitação por parte de trabalhador na situação a que se refere o n.º 4 do artigo 205.º.

3 — Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

COMENTÁRIO

I. Preceito introduzido pelo art. 2º da L. n.º 23/2012.

II. Relacionado com o banco de horas individual veja-se:

1. Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, adoptado em Janeiro de 2012 (§ IV).

2. Jurisprudência: infra.

3. *Vide* art. 279º, alínea *a)*, segunda parte, do Código Civil.

4. Cf. o comentário ao art. 208º.

III. 1. O banco de horas individual funda-se no acordo estabelecido entre o empregador e o trabalhador; permite o aumento do período de trabalho até duas horas diárias, com o limite de cinquenta horas semanais e de cento e cinquenta horas anuais. A redução destes limites relativamente ao banco de horas colectivo explica-se pela necessidade de tutelar a liberdade contratual do trabalhador singular.

O acordo é celebrado nos termos do art. 205º, n.º 4: o empregador envia, por escrito, uma proposta aos trabalhadores, presumindo-se a aceitação destes caso não se oponham, por escrito, nos 14 dias subsequentes ao respectivo conhecimento (art. 208º- A, n.º 2).

Como se referiu a propósito da adaptabilidade individual (art. 205º, § VI), também no banco de horas individual o procedimento adoptado pelo legislador para os trabalhadores manifestarem a sua vontade relativamente à adopção do banco de horas individual não é o que melhor garante a liberdade e autonomia negocial daqueles; a elevação do silêncio a declaração negocial constitui uma técnica que, pelos seus resultados práticos, não deixa de reforçar a posição de supremacia do empregador.

2. Embora o art. 208º- A não contenha norma semelhante à do art. 205º, n.º 5 (ou à do art. 208º- B, n.º 3), julga-se não haver qualquer razão para que, relativamente aos trabalhadores sindicalizados, não se aplique o princípio geral que preside às relações entre os instrumentos de regulamentação colectiva e o contrato de trabalho. Assim, o acordo que institua o banco de horas individual não é vinculativo para os trabalhadores filiados em associações sindicais que tenham subscrito convenção colectiva que consagre aquele regime; o mesmo é válido em relação aos trabalhadores abrangidos por instrumentos colectivos não negociais. Deste modo, a lei privilegia a adopção do banco de horas em moldes colectivos em detrimento da via individual.

Por outro lado, no caso de o banco de horas de natureza colectiva ser adoptado posteriormente ao acordo individual que o institui é igualmente aplicável o disposto naquele n.º 5, devendo, por isso, considerar-se extinto o regime individual relativamente aos trabalhadores abrangidos pelo instrumento de regulamentação colectiva, muito embora aquele continue a vincular os restantes trabalhadores aderentes.

IV. 1. Tal como se referiu a propósito da adaptabilidade individual (veja-se o § IV do comentário ao art. 205º), o acordo que institua o banco de horas individual não pode limitar-se a prever a possibilidade de adopção do regime; à semelhança do que vem estipulado para o banco de horas instituído por regulamentação colectiva, o acordo deverá regular pelo menos os aspectos indicados no art. 208º, n.º 4.

2. Apesar de o CT não conter qualquer indicação expressa nesse sentido (veja-se o art. 215º, n.º 1, alínea *h),* cuja redacção não acompanhou a evolução normativa ocorrida após 2004), quando adoptado, o banco de horas individual deverá constar do mapa do horário de trabalho, como, aliás, parece estar implícito no n.º 3 do art. 208º — A.

Por outro lado, a fim de possibilitar o exercício da função inspectiva das condições de trabalho, o empregador deverá registar e conservar todos os elementos probatórios relativos à instituição desta modalidade de banco de horas.

V. 1. À semelhança do previsto no art. 35º, n.º 1, alínea q) — dispensa parental de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade —, julga-se que a mesma dispensa deverá ser alargada ao banco de horas; neste sentido, veja-se os acórdãos n.º 338/2010 e n.º 602/2013, ambos do TC.

2. Atendendo aos fins prosseguidos pelo art. 157.º, n.º 1, da LAT (condições especiais de trabalho), é de reconhecer ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, a quem o empregador, ao serviço do qual ocorreu o acidente ou a doença foi contraída, assegure ocupação em funções compatíveis, o direito à dispensa do regime do banco de horas durante o período de incapacidade.

Artigo 208º- B

Banco de horas grupal

1 — O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o regime de banco de horas previsto no artigo 208º pode prever que o empregador o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica quando se verifiquem as condições referidas no n.º 1 do artigo 206º.

2 — Caso a proposta a que se refere o n.º 2 do artigo anterior seja aceite por, pelo menos, 75% dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida, o empregador pode aplicar o mesmo regime de banco de horas ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura, sendo aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 206º.

3 — Excetua-se a aplicação do regime do banco de horas instituído nos termos dos números anteriores nas seguintes situações:

a) Trabalhador abrangido por convenção colectiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente a regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção colectiva em causa; ou

b) Trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.

4 — Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

COMENTÁRIO

I. 1. Estre preceito foi introduzido pelo art. 2º da L. n.º 23/2012.

2. O n.º 3 do art. 208º-B foi modificado pela L. n.º 120/2015. Possuía a seguinte redacção: "O regime de banco de horas instituído nos termos dos n.ºs 1 ou 2 não se aplica a trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente ao regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa".

II. Sobre o banco de horas grupal veja-se:

1. Acórdãos do TC n.º 338/2010 e n.º 602/2013, que se pronunciaram pela não inconstitucionalidade do art. 208º-B.

2. O art. 516º, n.º 3, relativamente à segunda parte do n.º 3 do art. 208º- B.

3. O comentário ao art. 208º.

4. O Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, adoptado em Janeiro de 2012 (§ IV).

III. Instituído pela L. n.º 23/2012, o banco de horas grupal não só veio permitir uma maior flexibilização do tempo de trabalho (e da gestão empresarial), como constitui um meio que possibilita ultrapassar alguns dos limites ou constrangimentos relacionados com os outros tipos de banco de horas, designadamente o decorrente da filiação sindical ou patronal, no caso banco de horas de natureza colectiva, ou da recusa dos trabalhadores em aceitar o acordo proposto pelo empregador, em relação banco de horas individual (art. 205º, n.º 4).

Pode ter origem em IRC (n.º 1) ou em acordo pluri-individual (n.º 2), estando prevista a sua aplicação relativamente a grupos de trabalhadores de dimensão mais restrita do que o conjunto dos trabalhadores da empresa ou do estabelecimento (excepto se uma ou outro constituírem uma unidade económica).

IV. Por razões de saúde e segurança no trabalho, os intervenientes na previsão daquele regime poderão estabelecer, pelo menos, os critérios de determinação dos grupos ou equipas, tanto mais que é em relação aos conjuntos delimitados nesses moldes que se determina a taxa percentual a que está condicionada a adopção e continuidade da adaptabilidade grupal. Por outro lado, atendendo ao disposto nas várias normas sobre a flexibilidade grupal, esta delimitação objectiva não constitui um conteúdo necessário, seja do IRC seja do acordo individual.

A lei não consagra qualquer critério jurídico de delimitação do grupo (o que dificilmente poderia conseguir com êxito, em face da dificuldade de abarcar em termos gerais e abstractos a miríade das situações concretas), limitando-se a recorrer a meras designações empíricas (equipa, secção ou unidade económica). Isto significa que remeteu essa tarefa para os parceiros sociais ou para as partes, conforme as situações, e em última instância para o poder de direcção (e discricionário) do empregador. Contudo, da redacção da norma é de concluir que o legislador exclui a adopção, em termos globais, do banco de horas grupal a nível de grupos económicos ou empresas com diferentes estabelecimentos.

Para além disso, ao conferir aos interessados (especialmente ao empregador) liberdade para definir o âmbito subjectivo do "grupo, equipa ou unidade económica", o legislador afastou a exigência de qualquer nexo funcional ou organizacional (objectivo) entre aplicação do banco de horas grupal e a delimitação dos trabalhadores abrangidos. Ou seja, o facto de o art. 208º- B aludir às designações grupo, equipa ou unidade económica não significa que possa falar-se na existência de categorias jurídicas prévias ou pré-existentes e, portanto, modeladoras do banco de horas grupal.

Porém, atendendo às finalidades do regime e à organização interna das empresas, será frequente ou normal que a respectiva determinação ou con-

cretização assente em critérios de racionalidade económica e, portanto, que pressuponha a existência de uma ligação técnica, categorial ou funcional entre os trabalhadores designados — tanto mais que é em relação cada conjunto delimitado nos moldes referidos que se determina a taxa percentual a que está condicionada a adopção e manutenção do banco de horas grupal.

V. 1. A adopção (e respectivas condições) da modalidade prevista no n.º 1 do artigo em anotação está dependente da previsão expressa em IRC, de natureza negocial e não negocial, não podendo por isso ser estabelecida por acordo colectivo atípico. Abrange trabalhadores sindicalizados (aos quais não se aplique o disposto no n.º 3 do art. 208º — B) e não sindicalizados.

Para a instituição do banco de horas grupal através de IRC é necessário que, pelo menos, 60% dos trabalhadores do grupo considerado (equipa, secção ou unidade económica) se encontrem abrangidos por aquela fonte de direito, seja em resultado da filiação sindical ou da adesão individual. Os limites do aumento do tempo de trabalho nesta modalidade são os admitidos para o banco de horas colectivo.

Uma vez previsto, a respectiva aplicação é da iniciativa exclusiva do empregador.

2. Não obstante o disposto no art. 491º, n.º 3, do CT, não nos parece que, atendendo aos arts. 56º, n.º 3, e 288º, alínea *e)*, ambos da CRP, a segunda parte daquele preceito possa ser interpretada no sentido de que as associações sindicais têm a faculdade de atribuir ou delegar a entidades representativas dos trabalhadores, distintas das próprias associações sindicais, o direito de contratação colectiva (em sentido constitucional) — e, no caso concreto, a instituição do banco de horas grupal nos moldes previstos no n.º 1 do artigo em anotação —, porquanto essa legitimidade contém em si uma alteração material e um conteúdo inovatório cuja previsão é da reserva das leis de revisão constitucional. Aliás, excluído o objectivo de conferir legitimidade a outras estruturas de representação colectiva dos trabalhadores para o exercício da contratação colectiva (típica) — sem distinguir, inclusive, se se trata de estruturas criadas *ad hoc* ou se são as tipificadas no art. 404º —, o art. 491º, n.º 3, parece-nos redundante e, por isso, desnecessário, uma vez que é integrante da autonomia colectiva a liberdade de celebração de acordos ou contratos colectivos atípicos.

VI. 1. De acordo com o n.º 2 do artigo em anotação, o banco de horas grupal permite ao empregador (vide, sobre esta legitimidade, o § IX do comentário a este artigo) adequar o banco de horas individual à respectiva estrutura e organização empresarial e, principalmente, às necessidades de funcionamento. Por sua vez, os limites para o aumento do tempo de trabalho no banco de horas grupal são os previstos para o banco de horas individual.

Porém, tal como sucede com a adaptabilidade grupal, esta modalidade não poderá ser encarada como simples meio de alargamento do âmbito subjectivo e objectivo do mecanismo de modelação do tempo de trabalho que lhe serve de base (o acordo sobre o banco de horas individual) — ainda que o seu efeito prático ou empírico acabe por se traduzir nesse tipo de resultado —, porquanto estamos perante uma figura de natureza ou características diversas. Não obstante a existência de aspectos regimentais comuns — designadamente, a nível da sistematização e da qualificação verbal, susceptíveis, por si mesmas, de induzirem o intérprete a admitir a existência de uma identidade estrutural ou normativa —, o certo é que assentam em pressupostos normativos originais ou qualitativamente distintos dos anteriormente consagrados pelo direito comum laboral.

2. À semelhança (mais uma vez) do que se verifica relativamente à adaptabilidade grupal (cf. art. 206º, n.ºs 1 e 2), também em relação ao banco de horas grupal o legislador utiliza formas distintas de se exprimir. Em termos inequívocos, impõe que, quando instituído por via colectiva, aquele regime deve ser expressamente previsto pelo IRC; já para a segunda modalidade do banco de horas limita-se a dizer que, se a proposta do empregador (relativa à adopção do banco de horas individual) for aprovada por 75% dos trabalhadores, a entidade patronal pode aplicá-la aos restantes trabalhadores do conjunto.

Numa interpretação meramente literal, esta diferença de redacção poderia significar que não seria exigível que a proposta contratual do empregador (art. 205º, n.º 4) contivesse qualquer referência específica quanto à possibilidade de adopção do banco de horas grupal. Contudo, não terá sido essa a intenção do legislador, pelo que somos da opinião de que sua adopção (e respectivas modalidades) está depende do facto de a proposta negocial do empregador conter uma referência expressa a esses aspectos.

Em primeiro lugar, não deixaria de ser algo contraditório, atendendo à lógica garantística geral do direito do trabalho (ainda dominante no seu ADN), admitir que os trabalhadores sindicalizados beneficiem de uma segurança jurídica superior a nível das respectivas condições de trabalho do que os trabalhadores não sindicalizados. Depois, porque, no âmbito da liberdade contratual, um legislador razoável deve instituir as condições que permitam a um contraente normal conhecer os efeitos (pelo menos, os principais) decorrentes da sua declaração negocial — até porque, na grande maioria das situações, a intenção determinante do empregador com a referida proposta será a adopção do banco de horas grupal, dadas as vantagens que este oferece do ponto de vista empresarial. Finalmente, porque, possuindo semelhante modalidade de organização do tempo de trabalho (tal como o banco de horas individual, do qual, aliás, aquela emerge no plano estrutural) repercussões significativas nas condições de execução do contra-

to de trabalho e na vida dos trabalhadores, é de elementar justiça (ou bom senso) que, por razões de saúde e segurança no trabalho, a sua adopção deva ser do conhecimento prévio dos interessados.

Ou seja, a exigência de uma tal informação não é mais do que um meio (aliás, imposto pela boa fé contratual) de criar as condições para o exercício livre e responsável da autonomia contratual dos trabalhadores.

VII. 1. A possibilidade de afastamento do regime do banco de horas grupal, em qualquer das suas modalidades, está contemplada em três situações (n.º 3 do art. 208º- B). A primeira tem lugar quando a convenção colectiva aplicável aos trabalhadores do grupo se oponha, em termos expressos, ao banco de horas (qualquer que seja a sua modalidade); quando tal se verifique, o consentimento (tácito) do trabalhador é ineficaz e impede a respectiva inclusão na percentagem prevista na lei. No caso de o instrumento de regulamentação colectiva não conter semelhante cláusula, os trabalhadores por ele abrangidos poderão ficar sujeitos ao banco de horas grupal.

2. A segunda situação está prevista na segunda parte do n.º 3 do art. 208º- B e verifica-se quando a associação sindical em que o trabalhador se encontra filiado se opõe, de acordo com o disposto no art. 516º, n.º 3, do Código do Trabalho, à portaria de extensão que procede ao alargamento da convenção colectiva que consagra aquele regime — o que constitui uma concretização do princípio de concorrência de IRC consagrado no art. 484º do CT. Tal como na situação anterior, essa oposição torna ineficaz o consentimento do trabalhador e não permite que o mesmo seja incluído na percentagem de trabalhadores que é necessária para a instituição do banco de horas.

Se essa oposição não se verificar nos termos enunciados, os trabalhadores filiados poderão ser incluídos no banco de horas grupal.

3. A terceira excepção consta da alínea *b)* do n.º 3 do artigo em anotação e está directamente relacionada com a tutela da parentalidade. Com efeito, esta norma veio isentar, em moldes automáticos, os trabalhadores com filhos menores de três anos de idade da obrigação de trabalharem naquele regime. Assim, enquanto estes trabalhadores só poderão consentir em trabalhar neste regime se manifestarem, por escrito, a sua concordância, os restantes não podem, em condições de normalidade, opor-se à adopção do banco de horas grupal

Fica por compreender a razão que levou o legislador a não alargar esta tutela da parentalidade aos regimes do banco de horas colectivo e individual.

VIII. O legislador deixou por resolver dois aspectos relacionados com este direito de recusa reconhecido aos trabalhadores com filhos menores de três anos de idade: um relacionado com a forma da declaração, o segundo

relativo ao carácter irrevogável ou não do consentimento dado pelo trabalhador.

Assim, no caso de o trabalhador manifestar a sua vontade por mero consenso, parece-nos estar perante um vício de forma, com a consequente nulidade da declaração. Com efeito, a exigência de documento escrito não se reduz a uma mera questão de prova, tendo antes a ver com a tutela de interesses que ultrapassam a mera esfera das partes; constituindo, por isso, uma formalidade *ad substantiam*, a sua inobservância não pode deixar de ser imputável ao empregador — em rigor, nesta situação particular, a lei veio proibir ao empregador aceitar a prestação de trabalho em regime de banco de horas grupal, excepto se o trabalhador consentir por escrito na sua realização —, o qual incorre, por isso, numa contra-ordenação grave (n.º 4). Por outro lado, a nível das relações entre as partes, não possuindo o empregador legitimidade para aceitar nesse caso a prestação de trabalho em regime de banco de horas grupal, a actividade realizada fica sujeita às normas gerais do tempo de trabalho, designadamente ao regime do trabalho suplementar.

Em segundo lugar, tendo em vista o tipo de interesses prosseguidos com o disposto no art. 208º — B, n.º 3, alínea *b)*, parece-nos que o consentimento, validamente expresso, em trabalhar em regime de banco de horas grupal não impede o trabalhador de o revogar livremente, desde que o faça com um pré-aviso adequado, o qual deixará de ser exigível em caso de necessidade imprevista e inadiável de prestação de assistência ao menor.

IX. À semelhança do que se disse relativamente à adaptabilidade grupal, o regime do banco de horas coloca problemas de conformidade com a CRP. O primeiro — não levantado no acórdão n.º 602/2013 — é relativo ao banco de horas grupal instituído por IRC e tem a ver com o facto de o n.º 1 do artigo em anotação estabelecer a sua aplicação a trabalhadores filiados em sindicatos que não subscreveram esse instrumento, o que só não acontecerá se estiverem reunidas as condições do n.º 3 do mesmo artigo (que se prescinde aqui de enumerar). Por conseguinte, em determinadas circunstâncias não imputáveis aos trabalhadores abrangidos, admite-se que a autonomia contratual colectiva destes seja determinada pela vontade de uma associação sindical que os não representa.

Consagra-se assim um regime especial de eficácia externa das convenções colectivas de trabalho que nos parece contrariar, em moldes que não respeitam o princípio da proporcionalidade (em sentido amplo), o direito à liberdade sindical positiva, assim como a autonomia sindical colectiva entendida em moldes objectivos. Além disso, a não declaração de recusa prevista no n.º 3 do art. 208º — B não pode ser entendida como uma aceitação ou adesão (tácita) por parte das associações sindicais da convenção colectiva que institui aquele regime. É que semelhante entendimento difi-

cilmente seria compatível com as exigências de forma escrita, de manifestação expressa da vontade, de depósito e de publicação, estabelecidas pelo art. 504º do CT para os acordos de adesão.

X. 1. Problemas de constitucionalidade surgem igualmente a propósito do banco de horas grupal (e da adaptabilidade grupal) quando instituído na sequência o acordo relativo ao banco de horas individual (art. 208º- B, n.º 2). Neste caso prevê-se que o regime possa ser alargado pelo empregador a todos os trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade, desde que o mesmo tenha sido aprovado (nos moldes referidos no art. 208º — A, n.º 2, do CT para o banco de horas individual) por 75% dos respectivos membros.

Trata-se de uma situação em que a lei coloca a aplicação daquela modalidade de organização do tempo de trabalho na dependência de uma vontade sem qualquer legitimidade formal ou institucional para representar o conjunto dos trabalhadores envolvidos. Ou seja, a lei confere eficácia externa a um acordo de natureza pluri-individual ao prever a possibilidade de ser alargado a trabalhadores que se pronunciaram contra a proposta relativa à instituição do banco de horas individual.

A dúvida quanto à constitucionalidade do art. 208º- B, n.º 2, reside no facto de a lei admitir que um acto não normativo, como é o acordo que institui aquele regime, goze de eficácia externa, violando-se assim o princípio constitucional da hierarquia da lei ou dos actos normativos, consagrado no art. 112º, n.º 5, da CRP, segundo o qual «nenhuma lei pode criar outras categorias de actos legislativos ou conferir a actos de outra natureza o poder de, com eficácia externa, interpretar, integrar, modificar, suspender ou revogar quaisquer dos seus preceitos».

2. No acórdão n.º 602/2013, o TC não abordou o problema da constitucionalidade do banco de horas grupal no quadro daquela norma da CRP, mas antes ao abrigo do princípio da ponderação dos interesses em confronto, tendo concluído que «as limitações dos direitos individuais dos trabalhadores que não tenham consentido directa ou indirectamente na instituição do regime no banco de horas grupal são as necessárias para assegurar o exercício do poder de direcção do empregador..., em ordem a assegurar a viabilidade desse regime da gestão da empresa e, em última análise, também no interesse comum dos próprios trabalhadores abrangidos e que tais limitações constituem uma justa medida com os fins constitucionalmente relevantes e que são visados pelo regime em apreço» (§ 20).

Muito embora a argumentação desenvolvida pelo TC fosse merecedora de uma análise mais desenvolvida, adiantar-se-ão algumas observações. Em primeiro lugar, julga-se que poderiam não existir problemas de constitucionalidade ou de violação da Directiva n.º 2003/88, relativa à organização do tempo de trabalho, se o legislador, sob certas condições, conferis-

se directamente ao empregador a faculdade de instituir unilateralmente o regime da adaptabilidade ou do banco de horas, um tanto à semelhança do que acontece com a alteração do local de trabalho, do trabalho suplementar, da mudança do horário de trabalho ou do objecto do contrato de trabalho. Simplesmente, por razões de política de direito (eventualmente relacionadas com a necessidade de fomentar o diálogo social) não foi essa a via seguida pelo legislador nacional relativamente às novas modalidades de organização do tempo de trabalho (banco de horas grupal, adaptabilidade ou horário concentrado), em linha, aliás, com a política de direito seguida pelo legislador comunitário.

3. Divergimos, por isso, do TC quando sustenta que o art. 208º- B consagra uma «habilitação legal do empregador de proceder à instituição concreta dos regimes de adaptabilidade grupal ou do banco de horas grupal, desde que verificados determinados pressupostos, ou de que a aplicação concreta de tal regime funda-se no poder de direcção do empregador...» (§ 18). Com efeito, parece-nos que está em causa algo substancialmente diferente, ou seja, e conforme as situações, a possibilidade de a convenção colectiva, o acordo individual ou o acordo pluri-individual preverem a faculdade de o empregador adoptar o correspondente regime de flexibilidade. Por isso, na ausência dos referidos acordos, o empregador não usufrui de qualquer competência ou legitimidade originária ou unilateral (isto é, fundada directamente na lei) para aplicar qualquer das modalidades de flexibilização do tempo de trabalho.

Não se nos afigura, assim, que, relativamente ao banco de horas grupal (como em relação à adaptabilidade grupal), estejamos perante uma habilitação conferida ao empregador pela lei, cuja competência, como se disse, deriva de uma fonte convencional colectiva ou de uma vontade negocial pluri-individual. A instituição do regime funda-se directamente no acordo celebrado entre empregadores e trabalhadores, e não na lei, pelo que não é metodologicamente exacto qualificar *in casu* a convenção colectiva ou o acordo negocial como meros pressupostos do poder unilateral do empregador.

Semelhante afirmação consubstancia uma desvalorização da autonomia colectiva ou individual e, principalmente, uma inversão da hierarquia das fontes de direito e do procedimento adoptado pelo legislador relativamente à instituição daquela modalidade (e de outras) de organização do tempo de trabalho; cf. o nosso ‹‹Breves considerações sobre o acórdão n.º 602/2013 do Tribunal Constitucional››, *RED*, 2014, n.º 1.

4. Subjacente à justificação da constitucionalidade do banco de horas grupal parece estar ainda uma concepção da empresa enquanto comunidade de trabalho (expressão jurídico-ideológica que exprime a existência de uma unidade de interesses entre as partes do contrato de trabalho, não obstante

a mesma concepção estar historicamente associada a uma relação especial de poder do empregador sobre os trabalhadores), em particular quando, em abono daquela posição, o TC argumenta que a consagração daquele regime configura uma concordância prática razoável entre princípios conflituantes, designadamente entre a prevalência (entendida pelo TC, segundo se julga, com foros de normatividade) do interesse dos trabalhadores manifestado a nível de equipa ou secção sobre os interesses de cada elemento do grupo em questão, por um lado, e a preferência dos interesses de gestão da empresa sobre o interesse do conjunto dos trabalhadores, por outro.

Como o TC salienta de forma expressa, o banco de horas grupal «impõe que a disponibilidade de uma maioria de trabalhadores para aceitar um regime de flexibilização do tempo de trabalho se sobreponha às situações específicas de cada trabalhador individualmente considerado. Subjaz aos dois institutos uma ideia de solidariedade que justifica a subordinação de interesses individuais ao interesse coletivo em articulação com o interesse da boa gestão empresarial» (§ 18).

Ainda relacionado com esta dimensão de solidariedade de interesses, acrescenta o mesmo Tribunal que a imposição unilateral pelo empregador do regime a todo o grupo «prende-se com uma dimensão de representatividade dos interesses dos trabalhadores "indiciária" de que o regime de modulação do tempo de trabalho a aplicar não seja globalmente desfavorável ao conjunto dos trabalhadores abrangidos — o legislador parte de uma "presunção de favorabilidade" da instituição dos regimes de adaptabilidade grupal ou de banco de horas grupal» (§ 18).

Em resumo, apesar da ideia de empresa como comunidade de trabalho nunca aparecer mencionada no acórdão, não deixa, segundo se entende, de estar subjacente na argumentação usada pelo TC ao admitir que a bondade constitucional do regime do banco de horas grupal (como também da adaptabilidade grupal) assenta na existência de uma solidariedade ou harmonização de interesses entre empregador e trabalhadores. Não obstante a função ideológica que nunca deixou de desempenhar na cultura juslaboralista nacional (em moldes mais expressos ou mais sibilinos, respectivamente, antes e depois da Constituição de 1976), a concepção de empresa como comunidade de trabalho jamais beneficiou de qualquer apoio a nível do actual sistema constitucional, pelo que não deixa de ser surpreendente que surja agora recuperada ou acolitada (pelo menos assim nos parece) pelo TC.

O critério da concordância prática invocado pelo TC a propósito da imposição unilateral do banco de horas grupal parece-nos claramente desproporcionada, na medida em que visa justificar a primazia do interesse funcional ou de gestão da empresa sobre a autonomia colectiva e os acordos celebrados entre o empregador e os seus trabalhadores.

XI. 1. Tal como se afirmou nos acórdãos n.º 338/2010 e n.º 602/2013 do TC, considera-se igualmente aplicável ao banco de horas o disposto no art. 35º, n.º 1, alínea *q)* (dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade).

2. Atendendo aos fins prosseguidos pelo art. 157.º, n.º 1, da LAT (condições especiais de trabalho), é de reconhecer ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, o direito a que, durante o período de incapacidade, o empregador lhe assegure ocupação em funções compatíveis ou o direito à dispensa do regime do banco de horas.

3. Embora o CT não contenha qualquer indicação nesse sentido (cf. o art. 215º, n.º 1, alínea *h)*), julga-se que a adopção do banco de horas grupal deverá constar do mapa do horário de trabalho.

XII. Dado que, dentro das respectivas regras de compatibilidade interna, o banco de horas (em qualquer das suas modalidades) pode ser cumulável com a adaptabilidade (nas suas diferentes variantes), impõe-se recorrer ao disposto no art. 211º, n.º 1, primeira parte, para delimitar a duração média máxima do trabalho semanal, incluindo o trabalho suplementar, que pode ser exigida nessas situações.

Por outro lado, o art. 6º, alínea *b)*, da Directiva n.º 2003/88 não só limita a 48 horas semanais a duração média de trabalho, independentemente do ou dos regimes de tempo de trabalho a que os trabalhadores estejam sujeitos, como determina ainda o período de referência (de sete dias) a que esse limite deve ser reportado ou calculado. No entanto, no art. 16º, alínea *b*), da mesma Directiva admite-se que os Estados-membros possam, relativamente à duração máxima do trabalho semanal, adaptar um período de referência de quatro meses para a determinação daquele limite, e no art. 17º, n.º 3, prevê-se ainda que o mesmo período seja alargado até seis meses para as actividades que aí enuncia (e correspondem às previstas no art. 207º, n.º 2, do CT). Porém, a fixação de um período de referência de 12 meses para aquele mesmo fim, admitido no art. 19º da mesma Directiva, supõe uma fundamentação que a nossa lei não acautela.

Em face disto, há que concluir que a segunda parte do art. 211º, n.º 1, viola o direito comunitário, quando admite, sem qualquer justificação objectiva, que o período de referência para o cálculo das quarenta e oito horas semanais possa ser fixado em doze meses por convenção colectiva.

Artigo 209º

Horário concentrado

1 — O período normal de trabalho diário pode ter aumento até quatro horas diárias:

a) Por acordo entre empregador e trabalhador ou por instrumento de regulamentação colectiva, para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho;

b) Por instrumento de regulamentação colectiva para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias.

2 — Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.

3 — O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que institua o horário concentrado regula a retribuição e outras condições da sua aplicação.

COMENTÁRIO

I. Trata-se de um preceito criado pelo CT de 2009.

II. Relacionado com o art. 209º veja-se:

1. O art. 58º (confere à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante o direito à dispensa de trabalhar em regime de horário concentrado (n.º 1) e a ambos os progenitores em caso de aleitação, quando a prestação do trabalho afecte a respectiva regularidade (n.º 2)), o art. 87º, n.º 1 (dispensa o trabalhador com deficiência ou doença crónica de trabalhar em horário concentrado se isso prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho) e o art. 90º, n.º 6 (exonera o trabalhador estudante da obrigação de trabalhar em regime de horário concentrado quando coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação), todos do CT.

2. O acórdão n.º 338/10 do TC, em que se declarou a não inconstitucionalidade do art. 209º.

III. Dentro dos limites decorrentes do respectivo período de funcionamento, o horário concentrado permite um maior aproveitamento da capacidade instalada na empresa ou estabelecimento, se bem que a sua aplicação se traduza em maior penosidade e obrigue uma maior disponibilidade dos trabalhadores.

O art. 209º prevê dois regimes para o horário concentrado, embora qualquer deles não implique uma extensão da duração do período normal de trabalho semanal, nem o pagamento de qualquer retribuição suplemen-

tar. Além disso, enquanto o regime do horário concentrado em quatro dias pode ter origem em acordo individual ou em instrumento de regulamentação colectiva, a concentração em três dias depende apenas de estipulação a nível de convenção colectiva.

IV. Não obstante o incompreensível silêncio do legislador — ou, caso se entenda que o legislador formulou correctamente a sua vontade (o que só por dogma poderá aqui invocar-se), dir-se-á que a mesma surge formulada com falta de sentido sistemático (veja-se, por exemplo, os arts. 202º, 205º e 215º, n.º 1, al. h)) —, o acordo individual que institua o horário concentrado deverá obedecer a forma escrita, sob pena de nulidade.

Tal como o art. 205º impõe a forma escrita para a adopção da adaptabilidade individual, razões de segurança jurídica, associadas à tutela dos interesses da saúde e segurança no trabalho que comandam todo o regime relativo à duração do trabalho, justificam a aplicação neste caso de exigência idêntica.

V. De acordo com um dos regimes estabelecidos para o horário concentrado, a jornada normal de trabalho pode ser aumentada até quatro horas, de modo a que o período semanal de trabalho seja prestado em quatro dias; nesta situação, o trabalhador fica com direito a três dias de descanso em cada semana (n.º 1, alínea a)), sendo, pelo menos, um deles considerado descanso complementar ou compensatório. A eventual prestação de trabalho neste dia tem natureza suplementar, cuja retribuição deverá ser calculada nos termos do art. 268º, n.º 1, alínea b).

A modalidade prevista no n.º 1, alínea *a)*, pode transformar-se numa derrogação (permanente) à regra do art. 203º, n.º 1, isto é, ao princípio segundo o qual o período diário de trabalho normal não pode ser superior a oito horas.

VI. 1. O período normal de trabalho pode também ser concentrado em três dias consecutivos, de acordo com a alínea *b)* do n.º 1, do art. 209º. Enquadrado pela epígrafe do n.º 1 — que limita a doze horas, no máximo, o trabalho diário —, esta modalidade de concentração do horário acaba por não se revelar vantajosa para os contratos cujo período normal de trabalho semanal seja de 40 horas, não obstante a previsão legal apontar para um regime mais flexível do que o consagrado na alínea anterior e, nessa medida, para a possibilidade de o período de trabalho diário ultrapassar aquele limite.

Embora nos pareça ser esta a *ratio* do preceito, a sua redacção impede semelhante interpretação; de facto, perante o limite das doze horas diárias, a concentração do horário de trabalho em três dias acaba por se revelar útil nos contratos cujo período normal de trabalho seja prestado em três dias (os contratos com um período normal até 36 horas semanais) — a não ser que

o empregador tenha interesse em prescindir de quatro horas semanais de trabalho, as quais, dada a redacção e a lógica do regime instituído na alínea *b)*, não só são retribuídas, como não podem ser prestadas ou transferidas para outro dia.

2. Na concentração do horário de trabalho em três dias, os dois dias de descanso que se seguem aos de trabalho devem ser efectivos, o que significa que o seu gozo não pode ser absorvido pelos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar ou pelas férias. Por outro lado, atendendo à natureza do horário concentrado, dir-se-ia que a entidade empregadora não poderia exigir trabalho suplementar (aliás, idêntica possibilidade é extensível à concentração em quatro dias), designadamente por motivos económicos, no período de descanso complementar decorrente da concentração do horário.

Contudo, a previsão de que, no caso da concentração em três dias, o período normal de trabalho deve ser respeitado, em termos médios, em cada período de 45 dias, tem subjacente ou implícita aquela possibilidade — até porque o horário concentrado não implica aumento do tempo normal de trabalho semanal —, devendo nesse caso a prestação do trabalhado suplementar correspondente a esses dois dias ser remunerada nos termos do art. 268º, n.º 1, alínea *b)*.

A obrigação, prevista na parte final do art. 209º, n.º 1, alínea *b)*, de observar o período normal semanal de trabalho em termos médios, em cada período de 45 dias, acaba assim por restringir a cumulação do horário concentrado em três dias com outras modalidades de flexibilização do tempo de trabalho. Aliás, em face do disposto no art. 211º, n.º 1, estamos perante um regime especial (ou mais restrito) de limitação do tempo de trabalho, aplicável, como se disse, aos casos em que o horário concentrado em três dias é adoptado cumulativamente com o banco de horas ou e/ou com o trabalho suplementar.

Se este limite não for respeitado, o excedente deverá ser qualificado como trabalho suplementar prestado em período de descanso complementar.

VII. 1. Atendendo às implicações do trabalho nocturno sobre o horário concentrado, a norma geral do art. 209º não derroga a disciplina especial que, por razões de saúde e segurança, está prevista para a duração daquele regime, designadamente o disposto nos n.ºs 2 a 4, do art. 224º (art. 7º, n.º 3, do Código Civil).

2. Sendo o horário concentrado um regime que, pelo seu carácter regular ou normal, interfere com a segurança e a saúde no trabalho, compreende-se que a lei proíba a sua cumulação com qualquer regime de adaptabilidade (art. 209º, n.º 2).

Por outro lado, quando surja associado ao banco de horas ou ao trabalho suplementar, devem ser observados alguns limites, particularmente a

impossibilidade de aumentar a prestação mais de quatro horas diárias para além do período normal de trabalho, assim como o cumprimento do limite médio máximo semanal (48 horas) consagrado no art. 211º, n.º 1 (*vide* supra, anotação ao art. 208º).

VIII. Embora não se verifique qualquer aumento do período normal de trabalho, consagra-se a obrigatoriedade de, a nível de instrumento de regulamentação colectiva, ser fixado um regime retributivo especial para o horário concentrado (art. 209º, n.º 3), o que é um indicador do seu carácter mais desgastante quando comparado com o trabalho realizado em horário normal.

Apesar da omissão legislativa, seja quanto à respectiva previsão seja quanto à indicação de critérios retributivos, no caso de o horário concentrado ser estabelecido pelas partes o acordo deve igualmente definir o regime retributivo.

Aos parceiros sociais (ou, na falta destes, às partes do contrato) compete determinar também o pré-aviso, a duração, a frequência ou os limites ao recurso ao horário concentrado, bem como a fixação da duração do período de referência quando inferior a 45 dias. (art. 209º, n.º 3).

IX. Embora o legislador autonomize as fontes que podem instituir o horário concentrado, julga-se que, mesmo quando previsto em instrumento de regulamentação colectiva, a respectiva aplicação, em especial se for de carácter duradouro ou definitivo, carece do consentimento do trabalhador, porquanto está em causa um núcleo mínimo ou essencial da liberdade individual relacionado com aspectos relevantes da 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 exemplo, na hipótese de impedir um trabalhador contratado a tempo parcial de cumprir outro vínculo laboral, entretanto constituído.

X. Atendendo aos fins prosseguidos pelo art. 157.º, n.º 1, da LAT (condições especiais de trabalho), é de reconhecer ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, a quem o empregador, ao serviço do qual ocorreu o acidente ou a doença foi contraída, assegure ocupação em funções compatíveis, o direito à dispensa do regime de horário concentrado, durante o período de incapacidade.

2. Na esteira dos acórdãos n.º 338/2010 e n.º 602/2013 do TC deverá ser igualmente aplicável ao trabalho prestado em horário concentrado o disposto no art. 35º, n.º 1, alínea *q)*, (protecção da parentalidade), a dispensa da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade.

XI. Apesar de o art. 209º não conter qualquer indicação expressa nesse sentido julga-se que, quando adoptado, o horário concentrado deverá cons-

tar do mapa do horário de trabalho; veja-se o art. 215º, n.º 1, alínea *h),* cuja redacção não acompanhou a evolução normativa ocorrida após 2004.

Por outro lado, a fim de possibilitar o exercício da função inspectiva das condições de trabalho, o empregador deverá registar e conservar todos os elementos probatórios relativos ao horário concentrado instituído por acordo individual (veja-se o comentário ao art. 215º).

Artigo 210º

Excepções aos limites máximos do período normal de trabalho

1 — Os limites do período normal de trabalho constantes do artigo 203º só podem ser ultrapassados nos casos expressamente previstos neste Código, ou quando instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o permita nas seguintes situações:

a) Em relação a trabalhador de entidade sem fim lucrativo ou estreitamente ligada ao interesse público, desde que a sujeição do período normal de trabalho a esses limites seja incomportável;

b) Em relação a trabalhador cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença.

2 — Sempre que entidade referida na alínea a) do número anterior prossiga actividade industrial, o período normal de trabalho não deve ultrapassar 40 horas por semana, na média do período de referência aplicável.

COMENTÁRIO

I. 1. Este preceito corresponde ao art. 167º do CT de 2003.

2. Relacionado com o artigo em anotação, veja-se:

i) Art. 52º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

ii) Art. 226º, n.º 4, alínea *b)* (trabalho prestado para além do período normal de trabalho para compensar determinadas suspensões de actividade), e o art. 257º, n.º 1, alínea *b)* (acréscimo do período normal para compensar a perda de retribuição por motivo de faltas, desde que permitido por instrumento de regulamentação colectiva), ambos do CT.

II. De acordo com o § 14 da Recomendação n.º 116 da OIT, de 1962, relativa à redução da duração do trabalho, as excepções à duração normal de trabalho podem assumir diferentes configurações:

i) De carácter permanente (para os trabalhos descontínuos; por razões de interesse público; em relação a trabalhos que devam ser prestados fora dos limites fixados para o trabalho normal na empresa).

ii) De carácter temporário (em casos de acidente ou perigo grave; quando se trate de reparações urgentes no equipamento ou nas instalações da empresa; por motivo de força maior; em caso de aumento extraordinário de trabalho; para recuperar horas de trabalho perdidas em consequência de interrupções colectivas do trabalho, motivadas por avaria de material, falta de energia motriz, intempéries, escassez

de material ou de meios de transporte e sinistros; em caso de acontecimentos que ponham em perigo a segurança nacional).

iii) De carácter periódico (em caso de balanços e inventários anuais ou actividades sazonais).

III. 1. Conjugado com o art. 203º, n.º 1, o disposto no art. 210º, n.º 1, constitui uma concretização do direito ao limite máximo da jornada de trabalho, consagrado no art. 59º, n.º 1, alínea *d)*, da CRP. Trata-se de uma norma com implicação directa a nível da garantia da auto-disponibilidade do trabalhador e que é aplicável a qualquer modalidade de relação de trabalho; aliás, uma situação de permanente ou excessiva disponibilidade (diária e/ou semanal) para o trabalho, ainda que remunerada, consubstanciaria uma restrição dos direitos ao repouso e à autodeterminação, que se julga ser constitucionalmente inadmissível.

Constituem exemplos expressamente contemplados no CT de extensão dos limites consagrados no art. 203º a isenção do horário de trabalho (art. 219º, n.º 1, alíneas *a)* e *b)*), o trabalho em regime de adaptabilidade (art. 204º e s.) e o horário concentrado (art. 209º), se bem que, relativamente a este, o acréscimo diga respeito apenas ao período diário normal.

2. A possibilidade prevista no n.º 1 do art. 210º de, por via colectiva e dentro do âmbito material fixado pelo legislador, ser ultrapassado o limite do período normal de trabalho não é aplicável aos contratos em que o horário é objecto de uma estipulação específica (art. 217º, n.º 4); neste caso, a eficácia modificativa das cláusulas do instrumento de regulamentação colectiva fica dependente do consentimento de ambos os contraentes. Por outro lado, nos vínculos laborais em que a duração do trabalho convencionada é inferior ao limite máximo normal, o recurso ao disposto no art. 210º, n.º 1, carece igualmente do acordo do trabalhador (art. 155º, n.º 1).

3. A redacção do n.º 1 do artigo em anotação não obsta à fixação por lei especial de períodos normais de trabalho superiores ao previsto no art. 203º.

IV. 1. O n.º 1, alínea a), do artigo em anotação prevê a possibilidade de a nível da regulamentação colectiva ser estabelecido um período normal de trabalho superior a 40 horas semanais relativamente aos trabalhadores ao serviço de entidades sem fins lucrativos ou estreitamente ligadas ao interesse público, o que significa que o legislador admite uma diferenciação de regime com base em elementos externos ao conteúdo do contrato de trabalho.

Já em relação aos trabalhadores cuja actividade seja acentuadamente intermitente ou de simples presença (art. 210º, n.º 1, alínea *b)*), a lei limita-se a exigir que o alargamento dos limites máximos normais seja previsto a nível colectivo, não impondo qualquer requisito relacionado com o tipo de actividade prestada ou com a natureza da entidade empregadora.

2. O recurso ao n.º 1, alínea *a)*, do art. 210º está dependente da verificação de determinados pressupostos. Em primeiro lugar, é necessário que não existam outros meios de carácter não excepcional (ou mesmo de carácter excepcional, mas não tão gravosos como é o alargamento do período normal máximo de trabalho) que permitam alcançar o mesmo resultado, designadamente a contratação de novos trabalhadores, o recurso à isenção do horário de trabalho, ao regime de adaptabilidade ou ao trabalho suplementar.

Além disso, mesmo quando se mostre que, com o regime normal, é absolutamente incomportável satisfazer os fins da entidade em causa, deverá ser observado o princípio da proporcionalidade, de modo a que o referido alargamento não ultrapasse o estritamente necessário à prossecução dos interesses visados pelo legislador com essa derrogação.

O referido aumento deve, pois, constituir uma última solução, pelo que apenas pode ter lugar se o limite das 40 horas semanais se mostrar um obstáculo absolutamente incomportável para a realização do fim prosseguido pela empresa ou serviço. A lei só permite aos parceiros sociais aumentar o período normal se os custos do trabalho decorrentes da respectiva adopção distorcerem de forma incomportável a relação custo-benefício ou quando o recurso a outros meios de uso normal (assim, a contratação de trabalhadores a tempo parcial, o trabalho suplementar ou o trabalho por turnos) não se revele suficiente para a realização dos objectivos em causa.

V. Quanto à questão da competência para definir o âmbito de aplicação do regime, a alínea a) do n.º 1, do art. 210º limita-se a conferir aos parceiros sociais a possibilidade de fixar o acréscimo dos limites do período normal de trabalho, não lhes reconhecendo, todavia, competência para decidir sobre a qualificação do interesse público. Isto significa que a aplicação do regime daquela alínea a) pressupõe numa distinção entre quem tem competência para designar as entidades estreitamente ligadas ao interesse público (ou, pelo menos, para fixar os critérios que possibilitem com objectividade proceder à respectiva determinação), por um lado, e a quem compete adoptar a derrogação relativamente à duração do trabalho.

Pelas implicações que envolve a nível da esfera dos direitos e interesses fundamentais dos trabalhadores, a qualificação de "interesse público" inserida naquele preceito não poderá ser entendida em termos simplesmente comuns, isto é, como sinónimo de necessidade ou de prestação social — o que equivaleria a dizer que, na prática, o regime do art. 210º, n.º 2, alínea *a),* deixaria de ser um preceito de carácter excepcional, para ser aplicável a amplos sectores de actividade, designadamente os da saúde, ensino, transportes, meios de comunicação social, produção e distribuição de gás, água, electricidade, recolha dos resíduos, etc. —, mas antes como um conceito de direito, isto é, uma noção que apenas poderá abranger as entidades privadas

que, explicita ou implicitamente, forem designadas como tal por quem possui competência para definir o campo de aplicação do conceito de interesse público.

Ora, na medida em que a qualificação de uma entidade privada como estando estreitamente ligada ao interesse público para efeitos de aplicação daquele preceito interfere, para além das regras da concorrência, com os direitos fundamentais dos trabalhadores, designadamente com o princípio da igualdade e da não discriminação, deduz-se dos arts. 18º, n.º 2, e 205º, n.º 1, alínea *b)*, ambos da CRP, que apenas o legislador tem competência para qualificar as entidades relativamente às quais os parceiros sociais poderão convencionar o aumento do período normal de trabalho.

VI. Para além de consagrar um regime específico de duração do tempo de trabalho, ao fixar um período médio máximo de trabalho semanal, o art. 210º, n.º 2, introduz indirectamente um limite à liberdade de alargamento do período normal semanal de trabalho (ou um limite ao uso das modalidades flexíveis de organização do tempo de trabalho) relativamente às entidades compreendidas na alínea *a)* do número anterior que prossigam uma actividade industrial. Esses limites decorrem do facto de a conjugação do período normal com as restantes formas de flexibilização do tempo de trabalho não poder exceder 40 horas em média semanal, incluindo trabalho suplementar.

Artigo 211º

Limite máximo da duração média do trabalho semanal

1 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 203º a 210º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a 48 horas, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que não ultrapasse 12 meses ou, na falta deste, num período de referência de quatro meses, ou de seis meses nos casos previstos no n.º 2 do artigo 207º.

2 — No cálculo da média referida no número anterior, os dias de férias são subtraídos ao período de referência em que são gozados.

3 — Os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença parental, inicial ou complementar, e de licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica são considerados com base no correspondente período normal de trabalho.

4 — O disposto nos números anteriores não se aplica a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de trabalho, ao abrigo das alíneas a) ou b) do n.º 1 do artigo 219º.

COMENTÁRIO

I. Este preceito corresponde ao art. 169º do CT de 2003.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

1. Arts. 7º, n.º 1, alínea *b)*, e n.º 3 (condições de trabalho de trabalhador destacado), 212º (isenção de horário de trabalho), 228º, n.º 4 (limites à duração do trabalho suplementar), e 255º, n.º 3 (efeitos das faltas injustificadas), todos do CT.

2. Arts. 6º, alínea *b)*, e 16º, alínea *b)*, da Directiva n.º 2003/88/CE, de 4-11, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho.

3. Art. 5º, segundo parágrafo, da Convenção n.º 1 da OIT (duração do trabalho na indústria).

4. Jurisprudência: infra.

III. 1. A norma do art. 211º, n.º 1, assume uma importância capital no regime da organização do tempo de trabalho — e na tutela da saúde e da segurança dos trabalhadores —, na medida em que, salvaguardadas as disposições específicas, consagra um limite da duração do trabalhado aplicável a qualquer das modalidades de flexibilização da organização do tempo de trabalho, independentemente de serem aplicadas de forma singular e isolada, em moldes simultâneos ou cumulativos, incluindo aquelas que estão

compreendidas noutras subsecções, como é o caso da isenção do horário de trabalho, designadamente da modalidade prevista no art. 219º, n.º 1, alínea *b)* (cf. infra).

Aliás, este mesmo âmbito de aplicação decorre do art. 6º, alínea *b)*, da Directiva n.º 2003/88 — no qual aquele n.º 1 do art. 211º se funda —, na medida em que se trata de um preceito de aplicação geral em matéria de organização do tempo de trabalho, como estabelece o seu art. 1º, n.ºs 1 e 2, alínea *a)*.

2. O carácter imperativo e universal do n.º 1, do art. 211º implica para o empregador a obrigação de, nos casos em que adopte em simultâneo diversos regimes de flexibilidade temporal, indicar de forma clara e inequívoca a modalidade em que se enquadram os diferentes períodos de trabalho que excedam o período normal; veja-se o art. 106º, n.ºs 2 e 3, alínea *i)*, do CT.

Atendendo à finalidade que prossegue, o conteúdo daquele preceito constitui um mínimo de direito necessário.

IV. 1. Ao fixar em quarenta e oito horas a duração média semanal máxima do trabalho prestado no período de referência — em cada período de sete dias consecutivos, o tempo de trabalho não pode, em média, ultrapassar 48 horas —, na qual se inclui o período normal e o trabalho suplementar em qualquer das suas modalidades (art. 227º), o n.º 1 do artigo em anotação consagra (na sequência do art. 6º, alínea b), da Directiva n.º 2003/88) a possibilidade geral de, dentro do quadro legal estabelecido nos artigos que o antecedem, o tempo de trabalho ser prestado ou determinado em termos médios, como acontece nos regimes de adaptabilidade ou de horário concentrado.

Porém, dado que o mesmo preceito da Directiva manda incluir naquela média as "horas extraordinárias" — conceito que que não define, pelo que é legítimo interpretar a expressão no sentido de que compreende todo o tempo de trabalho que ultrapasse o período normal —, dever-se-á igualmente incluir na norma do art. 211º, n.º 1, o tempo de trabalho prestado em regime de banco de horas, assim como qualquer outro período considerado pela legislação nacional como tempo de trabalho (assim, por exemplo, como sucede actualmente entre nós, os tempos de chamada ou de disponibilidade; cf. anotação VIII ao art. 197º).

Neste sentido, aquele n.º 1 pode ser considerado o único dispositivo de uniformização dos regimes de organização do tempo.

2. A ressalva contida na primeira parte do n.º 1 do artigo em anotação (em especial a relativa ao art. 203º) significa que o limite máximo previsto para a duração normal de trabalho (40 horas por semana e 8 horas por dia) não sofre qualquer derrogação (permanente) com a organização flexível do período normal de trabalho, verificando-se apenas, como já ficou dito,

uma variabilidade da respectiva distribuição semanal (e diária) ao longo do período de referência. Aliás, o mesmo é extensível aos contratos em que o período normal de trabalho é inferior ao máximo legal.

Ou seja, quando os empregadores recorrem à adaptabilidade, ao banco de horas ou ao horário concentrado, a duração média semanal do trabalho não pode exceder, no termo do período de referência, a duração normal convencionada (o período normal de trabalho), salvo se houver necessidade da prestação de trabalho suplementar. Nestas situações, a duração total do trabalho (incluindo, portanto, a correspondente ao período normal e ao suplementar) não pode exceder por semana 48 horas em média.

Por isso, nos casos em que a média semanal do trabalho realizado ultrapasse aquele limite no período de referência considerado, o trabalhador deverá beneficiar da retribuição correspondente a trabalho suplementar prestado em dia de descanso complementar.

Importa igualmente referir que o disposto na primeira parte do n.º 1 do art, 211º constitui uma garantia de que, na aplicação dos regimes de flexibilidade da organização do tempo de trabalho, dever-se-á ter sempre como referência legal não só o período normal de trabalho como também o horário de trabalho fixados para cada contrato ou relação laboral em concreto.

Por outro lado, aquele preceito acaba por colocar em campos diferentes os regimes de flexibilidade do tempo de trabalho, por um lado, e o regime de horário flexível, por outro. Embora na prática os dois regimes apresentem semelhanças, no plano formal, os pressupostos de cada um são distintos — se bem que isso não seja impeditivo da respectiva combinação ou cumulação.

V. 1. Atendendo à imperatividade do n.º 1, do art. 203º (embora com algumas excepções, de que são exemplo as situações previstas nos arts. 203º, n.º 2, e 210º), o art. 211º, n.º 1, introduz no essencial um limite à utilização do trabalho suplementar e do banco de horas nos casos em que surgem associados ao regime de adaptabilidade e ao horário concentrado. Aliás, se tivermos em conta que o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior não entra no cômputo dos limites máximos de trabalho diário e semanal previstos para as diferentes modalidades de adaptabilidade (arts. 204º, n.º 1, e 205º, n.º 2) — como o trabalho suplementar por razões económicas, não conta para os limites previstos para o banco de horas ou para o horário concentrado —, compreende-se que, por razões de protecção da saúde e da segurança no trabalho, o legislador estabeleça uma duração média máxima para a respectiva prestação, englobando nesse limite ambas as modalidades de trabalho suplementar.

Com o limite temporal fixado no n.º 1, o art. 211º restringe o recurso à acumulação dos diferentes regimes de flexibilização do tempo de trabalho,

considerados no seu conjunto (com excepção do disposto no art. 209º, n.º 2) ou em associação com o trabalho suplementar.

O disposto no art. 211º, n.º 1, complementa assim a disciplina contida nos arts. 203º a 210º, não contendo, por isso, qualquer regime derrogatório ou especial no que respeita à duração do tempo de trabalho; de igual modo, não consagra qualquer desvio ao preceituado no CT relativamente ao trabalho suplementar, seja no que diz respeito aos pressupostos para a respectiva realização, seja quanto à sua duração diária ou anual.

Com efeito, enquanto os arts. 204º e s. definem os limites da flexibilização do tempo de trabalho por cada dia e semana de trabalho, o art. 211º, n.º 1, possui um horizonte mais alargado, na medida em que engloba toda actividade prestada durante o período de referência, seja a correspondente ao período normal, seja a realizada em regime suplementar por motivo de força maior ou por meras razões económicas, seja a realizada de acordo com as diversas modalidades de flexibilidade de organização do tempo de trabalho.

2. O acréscimo de oito horas em média semanal é aplicável a todos os contratos, independentemente do período normal estabelecido. Embora a remissão para o art. 203º possa sugerir que se trata de um limite previsto para o período normal máximo de trabalho — hipótese que não deixa de ser sugerida pela redacção dos arts. 203º e 211º, n.º 1 —, o certo é que se o período normal semanal de trabalho for de 35 ou 40 horas, por exemplo, a duração média máxima do trabalho suplementar, quando este seja prestado no âmbito de um regime de flexibilidade do tempo de trabalho, não pode exceder oito horas por semana.

Por outro lado, tratando-se de trabalhadores com contrato de trabalho a tempo parcial, dever-se-á aplicar o regime que vigora para os trabalhadores a tempo completo em situação comparável para determinar o aumento possível para a duração média do trabalho semanal daqueles trabalhadores (art. 154º do CT).

VI. O art. 6º, alínea *b)*, da Directiva n.º 2003/88 não só limita a 48 horas semanais a duração média de trabalho, independentemente do ou dos regimes de tempo de trabalho a que os trabalhadores estejam eventualmente sujeitos, como determina ainda o período de referência (de sete dias) a que esse limite deve ser reportado. No entanto, no art. 16º, alínea *b*), da mesma Directiva admite-se que os Estados-membros possam, relativamente à duração máxima do trabalho semanal, adoptar um período de referência de quatro meses para a determinação daquele máximo, e o art. 17º, n.º 3, prevê que o mesmo período seja alargado até seis meses para as actividades que aí enuncia (e correspondem às previstas no art. 207º, n.º 2, do CT). Porém, a fixação de um período de referência de 12 meses para aquele mesmo fim, admitido no art. 19º da mesma Directiva, supõe uma fundamen-

tação que a nossa lei não acautela.

Em face disto, há que concluir que a segunda parte do art. 211º, n.º 1, viola o direito comunitário, ao admitir, sem exigir qualquer fundamentação objectiva e sem prever a concessão de períodos de descanso compensatório (arts. 18º, n.º 3, e art. 19º, n.º 2, da Directiva n.º 2003/88), que o período de referência para o cálculo das quarenta e oito horas semanais possa ser fixado em doze meses por convenção colectiva ou que o mesmo período possa ser superior a quatro meses em relação às actividades não compreendidas no n.º 2 do art. 207º (arts. 16º, alínea *b*), e art. 17º, n.º 3, da mesma Directiva).

VII. Do ponto de vista formal, o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo em anotação tem a ver unicamente com a aferição do tempo de trabalho prestado pelo trabalhador naqueles regimes em que é estabelecido período de referência; abrange os casos em que este é definido por convenção colectiva ou por acordo individual, e tem como objectivo preservar determinados direitos ou interesses em face das condições particulares de organização do tempo de trabalho. Porque se trata de normas que fixam condições mínimas ou necessárias, não podem ser excluídas pelo acordo que institua aqueles regimes de flexibilidade.

A exclusão dos dias de férias do período de referência, prevista no n.º 2 do art. 211º, visa obstar a que o respectivo gozo coincida ou seja absorvido pelos eventuais períodos de descanso compensatório decorrentes da aplicação do regime adoptado. Assim, para calcular a duração total do tempo de trabalho no período de referência e a duração média semanal do trabalho prestado, os dias de férias gozados (ou a gozar) durante aquele período não poderão ser incluídos na respectiva fixação.

Admitindo, por exemplo, um período de referência de 17 semanas e excluindo a prestação de trabalho suplementar, em que a duração de trabalho é de 680 horas (17 semanas *x* 40 horas), aquela subtracção significa que se a actividade em causa for prestada na sua totalidade em 16 semanas, por exemplo, os restantes cinco dias úteis do período de referência não poderão coincidir com as férias, antes devem ser considerados tempo de descanso compensatório e usufruídos nessa qualidade. Na hipótese de o gozo das férias ser incluído nesse período, o trabalhador conserva o direito a beneficiar posteriormente de um descanso compensatório de duração equivalente.

Assim, tendo o trabalhador gozado férias durante o período de referência, para o cálculo da duração média semanal do trabalho prestado esses dias devem ser subtraídos àquele período.

Por outro lado, a possibilidade de proceder-se neste caso à extensão do período de referência na exacta medida da duração das férias tem por obstáculos a imperatividade da norma do art. 211º, n.º 2, e a exigência de uma fundamentação objectiva (art. 207º, n.º 3).

VIII. Quanto ao grupo de ausências ao trabalho contemplado no n.º 3 do art. 211º — as faltas por doença, por licença parental e os dias de licença especial para assistência a deficientes e a doentes crónicos —, considera a lei que, tendo em vista a determinação do trabalho prestado em cada semana (e, portanto, da média prevista no n.º 1), tais ausências (e apenas essas) são imputadas nos dias de trabalho a que efectivamente respeitam e, além disso, que a duração do trabalho referente a esses dias é a correspondente ao período normal.

Assim, relativamente aos trabalhadores cujas faltas são justificadas por aqueles motivos, o período semanal de trabalho não é determinado apenas com base nos dias em que houve prestação efectiva de trabalho, mas abrange também os períodos normais de trabalho correspondentes aos dias em que o trabalhador esteve ausente. Porém, em face do previsto no art. 255º, n.º 3, e atendendo à homologia de interesses subjacente, não é de excluir a possibilidade de o disposto no art. 211º, n.º 2, ser interpretado de forma ampla, de modo a coincidir com o âmbito do art. 252º.

Para além disso, tais ausências não podem ser invocadas para compensar outros períodos em que a semana de trabalho exceda o máximo admitido.

No caso de, por exemplo, ser fixado um período de referência de 14 dias (em que dois dias são de descanso semanal), o trabalhador poderia em condições normais prestar até 96 horas de trabalho, incluindo o trabalho suplementar (art. 211º, nº 1); ora, se, durante esse período, faltar dois dias por doença não lhe pode ser exigido que preste as 96 horas nos restantes 10 dias úteis que integram o período de referência, impedindo-se assim que o horário efectivo de trabalho ultrapasse 48 horas semanais.

A contrario, quando se trate de faltas injustificadas ou de faltas justificadas motivadas pelas restantes causas legalmente previstas, os dias (ou os meios dias) de ausência não serão tidos em conta para aquele fim, pelo que apenas serão contabilizados para o apuramento do tempo de trabalho semanal os períodos em que se verifica prestação efectiva de trabalho (ou equiparada a efectiva). Sobre esta questão, veja-se MIGUEL MONTEIRO, 2016, 544.

IX. O disposto no art. 211º, n.º 3, coloca ainda a questão de saber qual o tratamento a dar do ponto de vista retributivo aos casos em que, vigorando um regime de flexibilidade, se verificam ausências em dias em que a jornada de trabalho estipulada pelo empregador não coincide com o período normal de trabalho. Se, por exemplo, um trabalhador faltar num dia em que deveria trabalhar dez horas, qual será o montante a descontar (nos casos em que é esse o efeito legal previsto): o equivalente a dez ou a oito horas (supondo que ser esta a duração do período normal de trabalho)? E se, nesse

dia, a jornada estipulada pelo empregador for de quatro horas, o desconto deverá ser equivalente a quatro ou a oito horas de trabalho?

Embora o art. 211º, n.º 3, tenha a ver, como se disse, com a determinação do tempo de trabalho efectivamente prestado durante o período de referência, parece-nos que, na falta de uma solução legal aplicável *in casu* (que, aliás, pode ser estabelecida ou suprida a nível da contratação colectiva) o critério da correspondência entre a retribuição (de base) e a actividade prestada no período normal de trabalho, consagrado no art. 262º, n.º 2, alínea *a*), poderá resolver o problema do desconto da retribuição. Apesar de ser uma opção não isenta de dúvidas — a alternativa seria fazer os descontos tendo como referência o período normal de trabalho —, inclinamo-nos para considerar que os efeitos a nível salarial das ausências deverão ser determinados em função do número de horas de trabalho estabelecidas para esses dias (princípio da proporcionalidade).

Apesar disso, não se afigura adequado recorrer ao disposto no art. 248º, n.º 3, pela simples razão de que esta norma tem por objecto uma questão diversa, uma vez que não está aqui em causa determinar o período normal de trabalho em termos médios (aliás, a fixação do período normal de trabalho é um pressuposto formalmente necessário da organização flexível do tempo de trabalho), mas antes um problema de consequências retributivas relacionado com a ausência ao trabalho que deveria ser prestado no âmbito de um determinado regime de flexibilidade.

Assim, relativamente às faltas injustificadas, o desconto na retribuição deve corresponder ao número de horas de trabalho não prestadas em cada dia de ausência. Quanto às faltas justificadas que determinam perda de salário, mas em que o trabalhador beneficia de um sistema de protecção social, o respectivo sucedâneo deve ser calculado com base no período que serve de referência para a sua determinação, a duração normal de trabalho, porquanto é sobre a retribuição correspondente este período que incidem os descontos para a segurança social; trata-se, aliás, de uma solução idêntica à contida no art. 211º, n.º 3.

X. O CT não nos fornece uma resposta expressa para a hipótese em que, no momento em que se verifica a caducidade do contrato a termo (certo ou incerto), o tempo de trabalho prestado no âmbito do regime da adaptabilidade ultrapassa ou excede o correspondente à duração do contrato, aferida pelo respectivo período normal de trabalho.

Com efeito, se o trabalhador não beneficiar do correspondente descanso compensatório durante o pré-aviso (de modo a conseguir-se o ajustamento do tempo de trabalho prestado com o período normal de trabalho), coloca-se a questão de saber quais serão as consequências resultantes do prolongamento do contrato para além do seu termo, designadamente se há lugar

à sua renovação (ou eventual conversão em contrato de duração indeterminada, se estiverem reunidos os respectivos pressupostos) ou se se verifica a respectiva caducidade.

Não obstante o trabalho realizado ter ultrapassado o correspondente à duração do contrato de acordo com o respectivo período normal de trabalho, a declaração do empregador no sentido da não renovação do contrato produz os seus efeitos típicos. Contudo, se não for facultado ao trabalhador, durante o período de aviso prévio, o gozo do descanso compensatório a que teria direito se o contrato se não extinguisse, a actividade excedente deverá ser considerada trabalho suplementar e ser retribuída de acordo com o regime do art. 268º, n.º 1, alínea *b)*; com efeito, uma tal obrigação do empregador constitui um efeito da organização empresarial adoptada, pelo que se enquadra no âmbito da teoria do risco da empresa.

Porém, se a caducidade do contrato a termo for desencadeada pelo trabalhador sem ter observado total ou parcialmente o aviso prévio, não haverá lugar ao pagamento majorado do trabalho que exceda o período normal, se aquela omissão impossibilitar o empregador de conceder o descanso compensatório a que o trabalhador teria direito. Embora se trate de uma situação imprevisível para aquele, o princípio da retribuição do trabalho (art. 59º, n.º 1, alínea *a)*, da CRP) implica a obrigação de retribuir em singelo o trabalho realizado naquelas circunstâncias.

SUBSECÇÃO III
HORÁRIO DE TRABALHO
Artigo 212º
Elaboração de horário de trabalho

1 — Compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.

2 — Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve:

a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de protecção da segurança e saúde do trabalhador;

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;

c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

3 — A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 3.

COMENTÁRIO

I. O n.º 1 deste artigo corresponde aos arts. 170º, n.º 1, e 171º, n.º 1; o n.º 2 corresponde, com alterações, ao art. 172º, n.º 2; o n.º 3 ao art. 170º, n.º 2; e o n.º 4 ao art. 259º, n.º 2, todos do CT de 2003.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

i) Art. 59º, n.º 1, alínea *c),* da CRP (direito à prestação do trabalho em condições de segurança).

ii) Arts. 56º (flexibilidade do horário de trabalhador com responsabilidades familiares), 74º (direito de dispensa de horário de trabalho com adaptabilidade, banco de horas e horário concentrado dos trabalhadores menores), 87º (direito de dispensa de horário de trabalho com adaptabilidade dos trabalhadores com deficiência ou doença crónica), 185º, n.º 2 (condições de trabalho de trabalhador temporário), 200º (noção de horário de trabalho), 212º (horário de trabalho e período de funcionamento), 215º (mapas de horário de trabalho) e art. 291º, n.º 4 (regime de prestação de trabalho de trabalhador cedido) — todos do CT.

iii) L. n.º 102/2009, de 10-9, que contém o regime de promoção da segurança e saúde no trabalho.

iv) Lei n.º 16/2001, de 22-6 (Lei da Liberdade Religiosa), cujo art. 14º, n.º 1, estabelece que:

> «1 — Os funcionários e agentes do Estado e demais entidades públicas, bem como os trabalhadores em regime de contrato de trabalho, têm o direito de, a seu pedido, suspender o trabalho no dia de descanso semanal, nos dias das festividades e nos períodos horários que lhes sejam prescritos pela confissão que professam, nas seguintes condições:
>
> a) Trabalharem em regime de flexibilidade de horário;
>
> b) Serem membros de igreja ou comunidade religiosa inscrita que enviou no ano anterior ao membro do Governo competente em razão da matéria a indicação dos referidos dias e períodos horários no ano em curso;
>
> c) Haver compensação integral do respectivo período de trabalho».

v) Jurisprudência: infra.

III. Regimes específicos:

i) Os trabalhadores dos espectáculos e do audiovisual estão sujeitos à disciplina prevista no CT no que respeita ao horário de trabalho e intervalos de descanso semanal (art. 14º, n.º 1, da L. n.º 4/2008, de 7-2 — alterada pelas Leis n.º 105/09, de 14-9, e n.º 28/2011, de 16-6 —, que fixa o regime do contrato de trabalho daqueles profissionais). Porém, «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» (n.º 2 do mesmo artigo).

ii) A L. n.º 146/2015, que regula a atividade de marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa, estabelece no art. 10º (limites de tempo de trabalho e de descanso): "Em porto, o trabalho ininterrupto a bordo que vise a segurança da embarcação e a manutenção e regularidade dos serviços é assegurado em regime de quartos, não devendo ser inferior a quatro horas por dia em porto de escala e a oito horas por dia em porto de armamento" (art. 13º, nº 1). O trabalho prestado nessas condições confere direito a folga igual ao dobro do tempo de trabalho prestado (art. 13º, nº 2).

iii) Em relação aos trabalhadores-estudantes, a entidade patronal deve fixar um horário flexível em termos que permitam a frequência às aulas, incluindo o tempo gasto com a deslocação para o estabelecimento de ensino (art. 90º, n.º 1); não sendo possível estabelecer um horário naquelas condições, o trabalhador-estudante tem direito a

dispensa de trabalho para frequência das aulas sem perda de direitos (art. 90º, n.º 2), a gozar nos termos previstos no n.º 3 do mesmo artigo.

iv) A elaboração do horário de trabalho dos trabalhadores temporários compete à entidade utilizadora, de acordo com o art. 185º, n.º 3, do CT; deve ser feita de forma separada ou autónoma relativamente ao horário dos restantes trabalhadores da empresa, constituindo essa omissão uma infracção grave (arts. 185º, n.º 12, e 554º).

No que respeita a esses trabalhadores, a Directiva n.º 2008/104, de 19-11, relativa ao trabalho temporário, consagra no art. 5º (princípio da igualdade de tratamento) que ‹‹as condições fundamentais de trabalho e emprego dos trabalhadores temporários [entre as quais consta a duração do trabalho (art. 3º, alínea *f)*, subalínea *i)*, da mesma Directiva)] são, enquanto durar a respectiva cedência ao utilizador, pelo menos iguais às condições que lhes seriam aplicáveis se tivessem sido recrutados directamente pelo utilizador para ocuparem a mesma função››.

v) Relativamente aos trabalhadores dos transportes rodoviários veja-se:

a) O Regulamento n.º 561/2006, de 15-3, relativo à harmonização de determinadas disposições em matéria social no domínio dos transportes rodoviários (*JO* L 370, de 11-4-2006). Aquele Regulamento foi alterado pelo Regulamento n.º 165/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4-2, relativo à utilização de tacógrafos nos transportes rodoviários (*JO* L 60, de 28-2-2014);

b) A L. n.º 27/2010, de 30-8, que estabelece o regime sancionatório aplicável à violação das normas respeitantes aos tempos de condução, pausas e tempos de repouso e o controlo da utilização de tacógrafos, na actividade de transporte rodoviário, transpondo a Directiva n.º 2006/22/CE, de 15-3, do Parlamento Europeu e do Conselho. Esta lei fixa ainda o regime sancionatório para a violação das normas sociais inscritas no Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos que efectuem Transportes Internacionais Rodoviários (AETR).

vi) Aos estagiários contratados no âmbito da medida Estágios Profissionais, regulada pela Portaria n.º 131/2017, de 7-4, é aplicável o regime de horário de trabalho que vincula a generalidade dos trabalhadores da entidade promotora (art. 6º).

Idêntico regime vigora para o contrato de estágio celebrado nos termos do Regulamento Específico Passaportes Emprego 3i, publicado em anexo à Portaria n.º 408/2012, de 14-12 (art. 13º).

vii) O contrato de estágio celebrado no âmbito da Portaria n.º 225 — A/2012, de 31-6, que regula os Passaportes Emprego (art. 1º), está sujeito ao regime do horário de trabalho previsto para a generalidade dos trabalhadores da entidade promotora (art. 10º).

viii) Quanto ao trabalho portuário, determina o art. 3.º do DL n.º 280/93, de 13-8, (alterado pela L. n.º 3/2013, de 14-1), relativo ao regime das relações de trabalho portuário, que ‹‹às relações entre o trabalhador que desenvolve a sua atividade 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 disposto no presente diploma, no Código do Trabalho e demais legislação complementar››.

ix) No âmbito do "contrato emprego-inserção" e do "contrato emprego--inserção+", relativo ao trabalho socialmente necessário, é aplicável aos respectivos beneficiários o regime do horário de trabalho em vigor para a generalidade dos trabalhadores da entidade promotora (art. 9º, n.º 1, da Portaria n.º 128/2009, cuja versão consolidada está publicada em anexo à Portaria n.º 20 — B/2014, de 30-1).

x) Relativamente aos dirigentes desportivos em regime de voluntariado que sejam membros de órgão executivo, «podem ser fixados, pela entidade empregadora ou pelo dirigente máximo do serviço público, horários de trabalho adequados ao exercício das suas funções de dirigente›› (art. 5º do DL n.º 267/95, de 18-10, que estabelece o regime dos dirigentes desportivos em regime de voluntariado).

IV. 1. A fixação do horário de trabalho pelo empregador está sujeita a determinados condicionalismos decorrentes, por exemplo, do período normal de trabalho (art. 203º), do período de funcionamento da empresa (art. 201º) ou dos períodos de descanso dos trabalhadores (arts. 214º, n.º 1, e 232º). Também a circunstância de a redução ou o alargamento dos períodos de funcionamento fixados por lei constituir uma competência das câmaras municipais (art. 3º do DL n.º 48/96, de 15-5) limita aquela faculdade do empregador.

Se o período de funcionamento determina de forma absoluta o horário de trabalho relativamente aos trabalhadores que prestam a sua actividade num local de trabalho fixo, já o mesmo não acontece relativamente àqueles cujas tarefas têm, pela sua natureza, de serem executadas após ou antes aquele período, ou que não têm um posto de trabalho fixo ou habitual.

2. Com ressalva para o disposto nas normas relativas à saúde e segurança no trabalho (L. n.º 102/2009, de 10-9), as restantes indicações contidas no n.º 2 do art. 212º sobre a elaboração do horário de trabalho acabam por possuir a nível da relação laboral uma eficácia vinculativa muito ténue e

dificilmente sindicável, não obstante a sua violação constituir uma contra-ordenação (n.º 4). Aliás, sendo a conciliação da actividade profissional com a vida familiar um princípio consagrado pela CRP (arts. 59º, n.º 1, alínea *b)*, e 67º, n.º 1, alínea *h)*, ambos da CRP) e pelo direito comunitário (cláusula 1º do Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES, aplicado pela Directiva n.º 2010/18/UE do Conselho, de 8-3-2010), não deixa de ser estranho que o legislador de 2009 se tenha abstido de contribuir para proceder à concretização dessa conciliação, limitando-se a reproduzir a formulação da lei fundamental, não obstante o mesmo princípio se encontrar previsto nos arts. 152º, n.º 1, e 241º, n.º 7, ambos do CT; veja-se NUNES de CARVALHO, 2011 (1), 344.

Parece-nos, por outro lado, que o disposto nos arts. 55º a 57º do CT, relativos à tutela da parentalidade, é susceptível de limitar a liberdade do empregador de organização do tempo de trabalho, seja a nível da fixação do horário, seja quanto à duração do trabalho (assim, no n.º 4 do art. 56º).

V. 1. Muito embora a tutela dos interesses relacionados com a fixação do horário de trabalho (especialmente quando abrange a generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento) aconselhasse a qualificar aquele dever de consulta como uma condição de ineficácia da respectiva elaboração (infra), tem sido entendido entre nós que a obrigação de o empregador consultar os representantes dos trabalhadores antes elaboração dos horários de trabalho, prevista art. 212º, n.º 3, é uma exigência cujo incumprimento não torna inválido o horário estabelecido, antes constitui uma contra-ordenação nos termos do n.º 4 do mesmo artigo; em sentido divergente, vide os acórdãos do STJ, de 30-42014, e do TRP, de 5-1-2017 (p. n.º 14805/14.1).

Note-se que o incumprimento da referida obrigação legal pelo empregador viola, se for caso disso, o disposto na alínea *c)* do art. 425º (obrigatoriedade de consulta das comissões de trabalhadores) e na alínea *c)* do art. 466º (informação e consulta do delegado sindical).

2. Julga-se, porém, que uma solução diversa daquela que tem prevalecido entre nós decorre da Directiva n.º 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11-3, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia — transposta para o direito interno pelo CT (art. 2º, alínea *m)*, da Lei n.º 7/2009) —, tanto mais que o legislador nacional não acolheu a possibilidade, prevista no art. 3º, n.º 1, da mesma Directiva, de limitar o âmbito do direito de informação e consulta em função do número de trabalhadores da empresa. Refira-se que as considerações que se seguem não visam naturalmente os casos em que o horário de trabalho é fixado (ou modificado) a nível do contrato de trabalho.

Assim, importa antes de mais avaliar se a elaboração do horário de trabalho é uma matéria compreendida no âmbito de aplicação daquela Directiva. Ora, a este respeito parece-nos que o respectivo art. 4º, n.º 2, alínea *c)*, não oferece dúvidas, ao estipular que a informação e consulta incluem "as decisões [do empregador] susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho", qualquer que seja a forma (regulamento interno, ordens, circulares, etc.) através das quais as mesmas se revelam ou exteriorizam. Neste sentido, há-de reconhecer-se que a fixação do horário de trabalho está precisamente no centro da organização do trabalho e que a sua alteração importa mudanças substanciais a nível dos contratos de trabalho e na organização do trabalho.

Embora o art. 4º, n.º 1, da Directiva n.º 2002/14 disponha que são os Estados-Membros a determinar, a nível adequado, as regras de exercício do direito à informação e consulta, sem prejuízo da possibilidade de fixarem regras mais favoráveis aos trabalhadores, também determina que, nessa tarefa, devem observar os princípios enunciados no artigo 1º, designadamente a garantia do efeito útil da Directiva. Por conseguinte, a elaboração do horário de trabalho e a sua modificação deve ser precedida da informação e consulta dos representantes dos trabalhadores, nos moldes fixados pela Directiva n.º 2002/14.

3. A nível comunitário, o direito de informação e consulta constitui um direito social fundamental, encontrando-se reconhecido na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (art. 27º) e no art. 153º, n.º 1, alínea *e)*, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia. Trata-se de um direito que, apesar da sua natureza consultiva e, nessa medida, de não interferir directamente no conteúdo das decisões do empregador, tem por objectivo a tutela dos interesses dos trabalhadores.

A sua finalidade não é limitar o poder de direcção do empregador, mas apenas «reforçar o diálogo social e as relações de confiança no seio da empresa, a fim de favorecer a antecipação dos riscos, desenvolver a flexibilidade da organização do trabalho … aumentar a disponibilidade dos trabalhadores para se empenharem em medidas e acções que visem reforçar a sua empregabilidade, promover o envolvimento dos trabalhadores no funcionamento e no futuro da empresa e melhorar a competitividade desta» (considerando n.º 7 da Directiva n.º 2002/14). Além disso, o seu exercício em tempo útil constitui «uma condição prévia para o êxito dos processos de reestruturação e adaptação das empresas às novas condições resultantes da globalização da economia, nomeadamente através do desenvolvimento de novas formas de organização do trabalho» (considerando n.º 9).

Neste contexto, através do estabelecimento de prescrições mínimas aplicáveis em toda a Comunidade, a Directiva n.º 2002/14 fixa um quadro

jurídico relativo às formas e aos instrumentos jurídicos e práticos que permitem o exercício do direito à informação e à consulta. São essas prescrições que Estados-Membros devem respeitar e adaptar às realidades nacionais, sem prejuízo da possibilidade de preverem disposições mais favoráveis para os trabalhadores (considerandos n.ºs 18 e 23).

Por sua vez, «na definição ou implementação das regras em matéria de informação e de consulta, o empregador e os representantes dos trabalhadores devem actuar num espírito de cooperação e no respeito pelos seus direitos e obrigações recíprocos, tendo em conta os interesses da empresa ou do estabelecimento e os dos trabalhadores» (art. 1º, n.º 3, da mesma Directiva).

4. Tal como tem sido entendido o disposto no CT sobre a matéria, o dever de a entidade patronal consultar previamente as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais sobre a definição e a organização dos horários de trabalho não possui o mesmo alcance material do direito de informação e consulta consagrado na Directiva n.º 2002/14, porquanto não garante a obrigação de o empregador informar com o rigor necessário os representantes dos trabalhadores, de forma a permitir-lhes exercer cabalmente a sua função. Com efeito, de acordo com o CT, o exercício do direito de consulta pode bastar-se com a mera prestação de informações genéricas, além de que não assegura aos representantes dos trabalhadores o direito de apresentarem as suas contrapropostas com vista a alcançar um acordo.

Ora, atendendo às noções contidas nas alíneas *f)* e *g),* do seu art. 2º, verifica-se que a Directiva concebe o direito de informação e consulta com um conteúdo substantivo que supera em muito a mera exigência de o empregador ouvir os representantes dos trabalhadores. Com efeito, no cumprimento do dever de informação, o empregador não só está obrigado à transmissão dos dados, como estes devem ser prestados «em momento, de forma e com conteúdo susceptíveis de permitir, nomeadamente, que os representantes dos trabalhadores procedam a um exame apropriado e prepararem, se for caso disso, as consultas» (art. 3º, n.º 3, da Directiva).

Por sua vez, o direito de consulta deve ser exercido (art. 4º, n.º 4) «com base em informações fornecidas pelo empregador, nos termos da alínea *f)* do artigo 2º, e no parecer que os representantes dos trabalhadores têm o direito de formular» (alínea *c)*), «de modo a permitir que os representantes dos trabalhadores se reúnam com o empregador e obtenham uma resposta fundamentada ao parecer que tenham formulado» (alínea *d)*) e «com o objectivo de alcançar um acordo sobre as decisões que sejam da competência do empregador referidas na alínea *c)* do n.º 2» (alínea *e)*).

Facilmente se conclui que, neste domínio da elaboração e modificação do horário de trabalho, o CT não confere aos representantes dos trabalhadores os mesmos direitos que a Directiva n.º 2002/14.

5. Como vem afirmando o Tribunal de Justiça da União Europeia, constitui um princípio de direito comunitário o reconhecimento de que as normas incondicionais e precisas das Directivas vinculam directamente os particulares, uma vez vencido o respectivo período de transposição. Possuindo as normas da Directiva n.º 2002/14 relativas ao direito de informação e consulta semelhante natureza, importa averiguar qual o regime sancionatório aplicável ao incumprimento das obrigações que consagra.

O art. 212º determina que o incumprimento pela entidade empregadora do direito de informação e consulta constitui uma contraordenação grave (n.º 4). Ora, será semelhante sanção adequada para garantir a efectividade do direito comunitário?

Também aqui a resposta se afigura negativa. Desde logo porque, de acordo com o CT, a violação daquele direito não afecta a eficácia imediata da decisão do empregador, tornando assim inúteis os direitos e obrigações consagrados pela Directiva n.º 2002/14.

Como se refere no considerando n.º 28 da mesma Directiva, «em caso de violação das obrigações previstas na presente directiva devem aplicar-se procedimentos administrativos ou judiciais, bem como sanções eficazes, dissuasivas e proporcionadas à gravidade das infracções». Neste sentido, o seu art. 8º, n.º 1, determina que «os Estados-Membros devem adoptar medidas adequadas em caso de incumprimento do disposto na presente directiva pelo empregador ou pelos representantes dos trabalhadores. Devem assegurar, nomeadamente, a existência de procedimentos administrativos ou judiciais que permitam fazer respeitar as obrigações decorrentes da presente directiva». E o n.º 2 do mesmo artigo acrescenta que «os Estados-Membros devem estabelecer sanções adequadas aplicáveis em caso de violação das disposições da presente directiva pelo empregador ou pelos representantes dos trabalhadores. Essas sanções devem ser efectivas, proporcionadas e dissuasivas».

Em face destes preceitos ou princípios, é de concluir que a medida sancionatória prevista no art. 212º, n.º 4, do CT não é adequada para garantir a eficácia do direito de informação e consulta consagrado pela Directiva n.º 2002/14.

Por isso, mais conforme ao prescrito pelo direito comunitário será considerar ineficaz a fixação ou modificação do horário de trabalho quando não tenha sido respeitado o direito de informação e consulta dos trabalhadores nos moldes previstos na Directiva n.º 2002/14.

6. Conclui-se assim que o art. 212º do CT não assegura uma transposição correcta da Directiva n.º 2002/14, em especial do seu art. 4º, n.º 4, alíneas *d)* e *e)*. Com efeito, enquanto aquele preceito garante um simples direito de audiência ou consulta dos representantes dos trabalhadores na elaboração do regulamento interno, sem qualquer outra densificação, rela-

tivamente às decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho (como é o caso da elaboração ou alteração do horário o regulamento interno), a Directiva consagra um direito de informação e consulta que permite aos representantes dos trabalhadores que «se reúnam com o empregador e obtenham uma resposta fundamentada ao parecer que tenham formulado», com vista a «alcançar um acordo sobre as decisões que sejam da competência do empregador referidas na alínea c*)* do n.º 2».

VI. 1. Dentro dos limites anteriormente referidos, as partes gozam de ampla discricionariedade na definição do tipo de horário de trabalho, não estando por isso limitadas aos modelos previstos pelo legislador, designadamente o horário contínuo (art. 213º, n.º 1), o trabalho por turnos (art. 220º) ou o horário não uniforme (art. 248º, n.º 3). Na verdade, ao lado do horário fixo ou rígido — em que o período diário de trabalho é repartido por dois períodos, as horas de entrada e de saída, e a duração do intervalo de descanso são constantes —, são admissíveis diferentes modalidades de horário variável ou flexível.

2. Não obstante o art. 56º, n.º 2, definir horário flexível como sendo "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário", e de o número seguinte regular a respectiva organização, aquela modalidade está associada a um regime em que o trabalhador goza da faculdade de gerir, dentro de certos limites, o seu tempo de trabalho. De qualquer forma, a noção compreende outros arranjos — cuja previsão não só procura tutelar os trabalhadores com responsabilidades familiares e situações equiparadas (art. 64º), como responder também às necessidades de produção —, designadamente:

i) O horário flutuante, em que o trabalhador fica com a possibilidade de, dentro de uma margem previamente estabelecida, definir a hora de início e de termo da prestação laboral, devendo, no entanto, permanecer na empresa durante todo o período normal.

ii) O horário misto, em que o tempo de trabalho é distribuído por um período fixo, que compreende as horas em que é obrigatória a presença no local de trabalho, e por um período variável durante o qual o trabalhador pode ausentar-se da empresa ou permanecer ao serviço, conforme tenha ou não cumprido o período normal de trabalho.

iii) O horário diferenciado ou desfasado, em que as horas de entrada e de saída não são idênticas para os diversos grupos ou categorias de pessoal, mantendo-se inalterado o período normal de trabalho.

iv) A jornada contínua, em que a prestação de trabalho é ininterrupta, podendo o trabalhador usufruir, nas condições previstas no art.

213º, de um descanso de duração inferior a uma hora — o qual será considerado tempo de trabalho se preencher os pressupostos do art. 197º, n.º 2, alínea *d).*

v) O horário livre, em que o trabalhador tem a possibilidade de gerir o seu tempo de trabalho.

vi) O horário por turnos, em que a actividade de trabalho tem lugar em, pelo menos, dois períodos diários e sucessivos, assegurados por equipas diferentes.

VII. 1. Na sua formulação literal, os arts. 212º, n.º 1, e 217º, n.º 1, atribuem ao empregador competência para, respectivamente, fixar o horário de trabalho e proceder à respectiva alteração (veja-se o comentário ao art. 217º), estando apenas limitado pelo período normal de trabalho e pelo período de funcionamento, assim como pelas normas que fixam os tempos ou intervalos de descanso do trabalhador. Em face de semelhante prerrogativa, e com ressalva para a situação em que o empregador acorda especificamente determinado horário com o trabalhador (art. 217º, n.º 4), poder-se-ia dizer que a lei pretendeu situar aquela fixação no âmbito estrito do poder de gestão do empregador e, consequentemente, num plano exterior à esfera contratual do trabalhador, o qual ficaria nessa matéria numa posição de subalternidade negocial e estatutária. Nesta perspectiva, a modificação do horário poderia ser encarada como uma reserva do poder de direcção do empregador e, nessa medida, um acto de mera gestão interna.

De acordo com semelhante concepção — com reflexos na letra dos artigos anteriormente referidos, apesar da ressalva contida no art. 217º, n.º 4 —, dir-se-ia que, ao atribuir ao empregador semelhante faculdade discricionária, o legislador estava a negar aos trabalhadores qualquer garantia relacionada com a organização, em moldes previsíveis e estáveis, da sua vida pessoal e familiar com a respectiva profissão.

2. Como é sabido, o horário de trabalho é o expediente jurídico que determina as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso, o descanso semanal, e delimita a duração normal do período diário e semanal do trabalho (art. 200º, n.ºs 1 e 2), isto é, define o tempo durante o qual o trabalhador está obrigado a prestar trabalho (ou a estar à disposição para o efeito) e em que o empregador pode exigir a respectiva realização.

Atendendo à lógica contratualista subjacente à relação laboral e aos interesses de natureza público-privada que o regime legal do horário de trabalho visa tutelar — relacionados com a saúde, a auto-disponibilidade do trabalhador, a segurança, a organização do trabalho e a produtividade da empresa —, parece-nos que a respectiva estipulação (e alteração) não poderá ser alheia ao poder de autodeterminação de ambos os contraentes, ainda

que na (grande) maioria das situações a vontade do trabalhador seja manifestada por simples adesão à proposta do empregador (art. 104º).

Para além das situações especiais previstas no âmbito da tutela da parentalidade ou do estatuto do trabalhador-estudante (arts. 56º, 57º e 90º), deduz-se das restantes normas que interferem directamente com a organização do tempo de trabalho que a elaboração do horário não é uma questão estranha à liberdade contratual do trabalhador, antes é condicionada por direitos que têm por referencial a sua autonomia jurídica.

Não obstante constituir um limite externo à fixação do horário de trabalho, o período de funcionamento das empresas não é um elemento que modele internamente aquele instituto ou que interfira com a competência para a respectiva determinação: não só porque não há coincidência entre os limites temporais de um e de outro, como designam realidades jurídicas diferentes, seja a nível dos destinatários, seja dos interesses que prosseguem.

Ainda que os arts. 212º e 217º, n.º 1, possam deixar transparecer essa ideia, julga-se que a matéria relativa ao horário de trabalho não poderá ser enquadrada apenas no âmbito da esfera da autonomia do empregador, relativamente à qual o trabalhador permanecia numa posição (originária) de exterioridade negocial, excepto nos casos em que aquele, individual ou colectivamente, aceitasse abdicar dessa prerrogativa.

3. Com efeito, os múltiplos interesses envolvidos e o facto de determinados direitos fundamentais do trabalhador estarem directamente implicados com o horário de trabalho leva-nos a admitir que, qualquer que seja a fonte de regulação, a respectiva fixação constitui um elemento essencial do contrato de trabalho — cuja omissão importará a nulidade do mesmo, por violação de normas imperativas (art. 59º, n.º 1, alíneas *b)* e *d)*, da CRP) — e, nessa medida, um conteúdo que não pode ser tratado como um aspecto do contrato de trabalho relativamente ao qual o trabalhador ocupa uma posição jurídica acessória ou reflexa.

Na verdade, um contrato de trabalho do qual estivesse ausente a estipulação do horário de trabalho ou em que este pudesse ser fixado ou alterado em termos absolutamente flexíveis empenharia de tal forma o trabalhador que colocaria em causa a sua liberdade e dignidade. Aliás, todas as normas relacionadas, directa ou indirectamente, com o horário (trabalho suplementar, trabalho nocturno, descanso diário, trabalho por turnos, regime de adaptabilidade, etc.) reflectem o carácter garantístico e vinculativo (e não meramente organizativo) que a respectiva fixação tem para cada uma das partes, em especial para o trabalhador.

4. Ora, é precisamente a existência desse conjunto de preceitos de natureza imperativa (de origem constitucional e legal) que nos leva a considerar que, não obstante a redacção de algumas das normas do CT, a *ratio* do regime legal é no sentido, pelo menos nos seus aspectos estruturantes, de

considerar o horário de trabalho (em si ou nos seus efeitos) como um conteúdo cuja regulação não pode ser colocada à margem da liberdade jurídico-contratual do trabalhador.

Aliás, as garantias de ordem pública social relacionadas com o horário constituem manifestações ou concretizações do 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» (art. 59º, n.º 1, alínea b), da CRP). Na medida em que a eficácia deste direito fundamental tem reflexos directos na distribuição do tempo de trabalho, a ausência de garantias legais relacionadas com aquela dimensão não deixaria de pôr em causa o respectivo núcleo essencial (cf. comentário ao art. 217º).

Não se concorda, por isso, com MIGUEL MONTEIRO (2016, 559), quando desvaloriza a indicação do horário no contrato de trabalho e a considera uma simples manifestação do dever de informação do trabalhador (art. 107º, n.º 3): em primeiro lugar, porque o carácter informativo das cláusulas incluídas no contrato de trabalho deve ser objecto de indicação ou referência expressa, sob pena de aquele se transformar numa amálgama de cláusulas vinculativas e informativas potencialmente geradora de problemas de qualificação e de insegurança jurídica; depois, porque a alínea *i)*, do n.º 3 do art. 106º alude à informação relativa ao período normal de trabalho e não ao horário, conceitos que, embora afins, não são fungíveis.

5. Sendo uma matéria colocada na disponibilidade do empregador — seja em termos unilaterais (para quem assim o entenda), seja a nível de acordos individuais com os trabalhadores (art. 217º, n.º 4) —, não vemos razões que desautorizem os parceiros sociais de regularem a elaboração do horário de trabalho — aliás, à semelhança da competência que o CT lhes confere (arts. 203º, n.º 4, e 210º, n.º 1) relativamente à fixação da duração máxima do período normal de trabalho (o que, por si só, já constitui uma forma indirecta de interferência na fixação ou elaboração do horário).

Em primeiro lugar, porque a distinção formal que a lei estabelece entre período de funcionamento e horário de trabalho — diferença que, para além dos respectivos destinatários directos, se manifesta igualmente no facto de a sua determinação estar atribuída a entidades distintas — não nos permite incluir no disposto no art. 478º, n.º 1, alínea *b)*, o horário de trabalho.

Acresce que a fixação deste por via convencional colectiva (como, aliás, a nível pluri-individual) não impede que a empresa labore para além das horas estabelecidas no horário de trabalho, desde que, como é óbvio, este não esgote o período de funcionamento estabelecido. Ou seja, os limites a nível das relações laborais decorrentes deste instituto interferem tanto com a liberdade do empregador individual, como dos parceiros sociais; além disso, sendo o período de funcionamento o lapso de tempo máximo em

que o estabelecimento comercial está autorizado a laborar ou estar aberto ao público ("pode exercer a sua actividade" — art. 201º, n.º 1), a respectiva delimitação não obriga a empresa a observá-lo integralmente, nem impõe que o horário de trabalho tenha necessariamente de compreender toda a duração daquele. Aliás, semelhante possibilidade não afecta os interesses relacionados com a tutela da concorrência empresarial que estão na base da fixação do período de funcionamento exclusivamente por via legal ou administrativa.

6. No sentido de que a determinação do horário de trabalho pode ser objecto de convenção colectiva, cf. MONTEIRO FERNANDES, 2012, 286. Embora não exclua aquela possibilidade, ROMANO MARTINEZ considera-a discutível (2015, 740).

VIII. Relativamente à estipulação do período normal de trabalho semanal e respectiva distribuição pelos diferentes dias, verifica-se que a CRP não consagra expressamente qualquer garantia relativa à duração mínima do trabalho (nem, ao contrário de outras condições, incumbe ao legislador uma obrigação legiferante) e que o CT confere neste capítulo grande liberdade às partes, sem prejuízo dos limites legais máximos que estabelece. Ora, parece-nos que, em nome da segurança e da promoção do emprego e do direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes (art. 59º, n.º 1, alínea *b*), da CRP), se impunha a previsão de períodos mínimos semanais ou diários de trabalho, tal como se verifica no direito francês —, cujo artigo L 3123-27 do *Code du travail* prescreve uma duração mínima de 24 horas semanais para os contratos a tempo parcial, admitindo embora excepções —, ou no direito alemão com o trabalho à chamada (*Arbeit auf Abruf*) — também designado por *Kapovaz* (*Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeiten* ("horas de trabalho variáveis orientadas para a capacidade")) —, em que o contrato de trabalho a tempo parcial deve especificar as horas a pagar anualmente ou mensalmente, sendo de 10 horas semanais a duração mínima obrigatória (§ 12 da Lei do trabalho a tempo parcial e do contrato a termo (TzBfG)).

Uma tal lacuna poderá configurar uma inconstitucionalidade por omissão.

IX. 1. Relativamente à eficácia do art. 14º, n.º 1, da Lei da Liberdade Religiosa (transcrito no § I do comentário a este artigo) sobre o regime da organização do tempo de trabalho, veja-se os acórdãos do TC n.ºs 544 e 545, ambos de 2014.

Nestas decisões, entendeu-se que a actividade profissional prestada em regime normal de turnos rotativos (na primeira) e a realizada no âmbito da obrigação legal de trabalho por turnos para assegurar o serviço urgente dos tribunais (na segunda) devia ser considerada como executada em regime de flexibilidade para efeitos da alínea *a)* daquele n.º 1, reconhecendo-se assim

aos recorrentes o direito de, preenchidas as restantes condições do mesmo preceito, suspender a seu pedido, e com efeito imediato, o trabalho no dia de descanso semanal (o sábado) prescrito pela respectiva confissão (em ambos os processos estava em causa a não realização do trabalho entre o pôr do sol de sexta-feira e o pôr do sol de sábado).

2. Independentemente de esta jurisprudência poder transformar-se numa caixa de pandora pelo simples facto de aproveitar aos trabalhadores que professem a religião católica — muito embora a norma pareça ter como fundamento a tutela das minorias religiosas como deixa antever a alínea *a),* do n.º 1, do art. 14º, julga-se que, do ponto de vista subjectivo, o seu alcance não poderá ser interpretado em termos restritivos —, a circunstância de, em ambos os acórdãos, a interpretação adoptada assumir um conteúdo maximalista do direito à liberdade religiosa relativamente ao contrato de trabalho sugere-nos algumas observações, as quais se reportam apenas à dimensão subjectiva daquele preceito.

3. A primeira observação está relacionada com alcance da jurisprudência adoptada em face do disposto no art. 41º, n.º 2, da CRP, segundo o qual ‹‹ninguém pode perseguido, privado de direitos ou isento de obrigações ou deveres cívicos por causa das suas convicções ou prática religiosa››.

Relativamente ao sentido desta norma — essencial para a compreensão do âmbito do n.º 1 do mesmo artigo da Constituição ("A liberdade de consciência, de religião e de culto é inviolável") —, limitamo-nos a transcrever GOMES CANOTILHO/VITAL MOREIRA (*in Constituição da República Portuguesa Anotada,* vol. I, Coimbra Editora, 2007, pág. 612): ‹‹A garantia constitucional da liberdade religiosa exprime-se também na proibição de toda a discriminação ou privilégio por motivos religiosos (n.º 2). Trata-se de uma explicitação do art. 13º-2 (princípio da igualdade) e do art. 26º-1 (protecção legal contra quaisquer formas de discriminação). Além de ninguém poder ser prejudicado nos seus direitos por motivos religiosos, também ninguém pode ser isento dos seus deveres *jurídicos* (obrigações) ou *deveres cívicos*. Uma excepção a esse princípio é, contudo, o n.º 6, que permite a objecção de consciência, embora ela não isente necessariamente os cidadãos do cumprimento de uma obrigação sucedânea da objectada (cfr. art. 276º-4)›› (destaques no original).

Como o conceito de "obrigações" contido naquele preceito constitucional é usado, segundo se julga, em sentido amplo, abrangendo situações jurídicas de fonte legal ou contratual, o mesmo deverá ser chamado à colação para apreciar a adequação do art. 14º, n.º 1, da LLR com a lei fundamental. Com efeito, ao proibir qualquer discriminação, positiva ou negativa, com base na religião (art. 41º, n.º 2), o legislador constitucional não só reforçou a eficácia da liberdade religiosa nas relações privadas, como lhe conferiu

uma dimensão de neutralidade no domínio dos contratos, que cabe ao legislador garantir.

Aplicada às relações de trabalho, essa neutralidade significa que a liberdade religiosa não pode constituir um critério susceptível de, seja em termos positivos ou negativos, condicionar a celebração do contrato de trabalho, a sua execução ou extinção (com a eventual restrição para as empresas de tendência), não interferindo por isso com o sistema de normas que o rege. Daí que a lei fundamental não imponha qualquer obrigação ao empregador de organizar o trabalho de acordo com as crenças dos seus trabalhadores: porém, não impede que o legislador ordinário (ou os parceiros sociais) possa regular essa matéria. Sobre o tema, *vide* SUSANA SOUSA MACHADO, ‹‹Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho — Reconhecimento da conflitualidade e perspectivação de um dever de adequação››, *Questões Laborais*, n.º 39, 2012, pág. 79 e s.

4. A segunda observação tem a ver com a circunstância de o art. 14º, n.º 1, alínea *a)*, da LLR ser objectivamente discriminatório e, nessa medida, contrário ao princípio da igualdade de tratamento. Na verdade, o facto de abranger apenas os trabalhadores com horário flexível ("em regime de flexibilidade de horário") significa que exclui do respectivo âmbito de aplicação aqueles que têm um horário fixo, os quais poderão assim ficar impedidos, de forma contínua ou permanente, de suspender a respectiva prestação de trabalho nos dias de descanso semanal ou nos dias das festividades prescritas pela confissão que professam.

Assim, por exemplo, os trabalhadores cujo horário normal é nocturno ou que trabalham em turnos fixos não poderão invocar aquela Lei — os requisitos enunciados no art. 14º, n.º 1, são cumulativos — para ficarem isentos de trabalhar desde o ‹‹pôr do sol de sexta-feira até ao pôr do sol de sábado›› (isto para aludir apenas à pretensão que estava em causa nos acórdãos referidos).

Diversamente dos trabalhadores abrangidos pela LLR, para aqueles que trabalham em regime de horário normal — embora se verifique um aumento progressivo dos horários flexíveis, de acordo com o critério adoptado pela OIT o horário normal ou *standard* é o fixado entre as 7 e as 8 horas da manhã e as 5 e as 6 horas da tarde, de segunda a sexta-feira — e que pretendam sobrevalorizar as suas escolhas confessionais em detrimento dos seus deveres laborais restará como opção ou alternativa recusar celebrar o contrato de trabalho, optar pela desvinculação unilateral ou incorrer em faltas injustificadas, conforme as situações.

Ora, o facto de, relativamente ao exercício da liberdade religiosa, trabalhadores com horário fixo poderem, sem fundamento que o justifique, estar sujeitos a restrições mais gravosas do que os que trabalham em horário flexível — por exemplo, em determinados períodos do ano, a simples obri-

gação de realizar de trabalho suplementar é susceptível de impedir a quem trabalha segundo um horário fixo diurno iniciar o dia de descanso semanal ao pôr-do-sol de sexta-feira —, justifica que se questione a legitimidade da diferença de tratamento consagrada naquela lei.

5. Outro aspecto que merece atenção particular diz respeito ao discurso argumentativo usado nos acórdãos referidos. Com efeito, parece-nos demasiado ampla a noção de flexibilidade de horário perfilhada pelo TC, quando admite que, para além dos horários em regime de isenção (estes, sim, com propriedade), aquele conceito engloba os horários desfasados, a tempo parcial ou de jornada contínua. Se a aplicação do referido art. 14º, n.º 1, possui uma dimensão subjectiva — o que se pretende regular, com efeito, é a conciliação da liberdade religiosa dos trabalhadores individualmente considerados com o respectivo horário de trabalho —, a noção de flexibilidade constante na alínea *a)* daquele preceito deverá ser igualmente entendida em moldes subjectivos, isto é, na perspectiva dos trabalhadores interessados.

Ora, a interpretação daquele preceito pressupõe que se estabeleça uma distinção entre flexibilidade em sentido objectivo e em sentido subjectivo. Se, em termos objectivos, os horários desfasados, a tempo parcial ou de jornada contínua podem ser considerados na perspectiva da gestão empresarial como medidas de flexibilização da organização do trabalho (e da actividade produtiva), já em relação a cada um dos trabalhadores que os têm de cumprir, os mesmos horários assumem em regra um conteúdo normal e, portanto, não flexível, o que, a acontecer, significa que não se encontra preenchido o requisito da alínea *a)*, do n.º 1, do art. 14º da LLR.

Porém, relativamente aos horários de trabalho que foram objecto de apreciação nos acórdãos, não parece oferecer dúvidas de que se tratava de horários flexíveis em sentido subjectivo.

6. Merece-nos ainda uma observação o facto de, apesar da semelhança das situações *sub judice*, a linha de pensamento adoptada nos dois acórdãos apresentar aspectos distintos, muito embora essa divergência não tenha sobressaído nas decisões proferidas.

Com efeito, no acórdão n.º 544/2014, argumenta-se, ‹‹em linha com a ampla protecção conferida pelo legislador constitucional ao direito de liberdade religiosa››, que ‹‹a configuração rotativa e variável do regime de horário por turnos (e, assim, ‹‹flexível››) possibilita soluções que vão ao encontro da letra e do espírito da lei, com vista à criação, sempre que possível, das condições favoráveis ao exercício da liberdade religiosa dos trabalhadores››. Acrescenta-se que ‹‹uma interpretação constitucionalmente conforme da Lei da Liberdade Religiosa quanto ao seu artigo 14º, para mais propiciada pela falta de uma definição rígida e fechada do conceito de flexibilidade de horário, em face da liberdade fundamental prevista no artigo 41º da

Constituição, não pode deixar de apontar para uma mais elevada protecção deste direito fundamental, irradiando o seu efeito para as relações laborais, de modo a entender-se caber também aos empregadores a procura de soluções gestionárias de organização laboral que acautelem o exercício de direito fundamentais pelos trabalhadores, neste caso, o direito à liberdade religiosa››.

Na origem do acórdão n.º 544/2014 esteve o aresto do Tribunal da Relação de Lisboa, de 15-12-2011 (p. n.º 449/10.0) — que confirmou a decisão do tribunal da primeira instância — no qual se decidiu que ‹‹não se pode considerar o trabalho em regime de dois turnos rotativos como integrando o conceito, contido na alínea *a)* do n.º 1 do artº 14º da Lei da Liberdade Religiosa de trabalho em regime de flexibilidade de horário››, e que ‹‹constitui justa causa de despedimento o comportamento da trabalhadora, que professando um confissão religiosa cujos membros observam o sábado como dia de guarda e não integrando a sua situação a previsão, cumulativa, das alíneas *a)* e *c)* do n.º 1 do referido art. 14º, persiste em se recusar a trabalhar a partir do pôr-do-sol de sexta-feira, quando o seu turno terminava muito tempo depois desse momento, causando, assim, prejuízos consideráveis à sua entidade empregadora, e a prestar trabalho suplementar ao sábado, sendo que, pelos mesmos motivos, já havia sido objecto de 4 sanções disciplinares››.

Não obstante partilharem do princípio da optimização dos direitos fundamentais, as afirmações transcritas permitem deduzir que o Tribunal Constitucional afastou qualquer primazia automática da liberdade religiosa sobre o direito à iniciativa privada (em linha, aliás, com a teoria dos direitos fundamentais recebida pela CRP), reconhecendo que a eficácia daquele direito no âmbito das relações laborais está dependente do critério da reserva do possível ("sempre que possível"). Parece-nos, por isso, que o TC perfilhou o entendimento de que o referido art. 14º, n.º 1, limita-se a exigir aos empregadores que actuem (obrigação de meios) no sentido de organizarem o trabalho em moldes que possibilitem o exercício da liberdade religiosa — obrigação que já constitui um limite à liberdade de organização empresarial, consagrada no art. 80º, alínea *c),* da CRP —, não lhes impondo, contudo, um dever estrito de conformação da respectiva organização empresarial (obrigação de resultado) às exigências das crenças dos trabalhadores.

7. Diferentemente, no acórdão n.º 545/2014, o Tribunal Constitucional não alude o princípio da reserva do possível, limitando-se a uma aplicação abstracta e incondicional do art. 14º, n.º 1, da LLR, ao considerar que este preceito "não é mais do que a concretização do direito de liberdade religiosa, constitucionalmente consagrado, na sua vertente de dimensão positiva" e que o respectivo enunciado verbal e a sua razão de ser apontam "para uma interpretação ampliativa que afaste aquela que foi adotada pelo tribunal recorrido que, a ser considerada, poderia ser objecto de um julga-

mento de inconstitucionalidade".

No relatório do acórdão n.º 545/2014 pode ler-se que a autora "magistrada do Ministério Público, intentou perante o Supremo Tribunal Administrativo ação administrativa especial destinada a obter a condenação do Conselho Superior do Ministério Público a dispensá-la da realização dos turnos de serviço urgente que coincidissem com os dias de sábado, invocando ser membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia e encontrar-se obrigada, por motivos religiosos, a guardar o sábado como dia de descanso, adoração e ministério e abster-se de todo o trabalho secular…".

"O Supremo Tribunal Administrativo julgou improcedente a ação, argumentando, em síntese, que os magistrados do Ministério Público estão sujeitos aos horários de funcionamento dos serviços judiciários e não beneficiam do regime de flexibilidade de horário de que depende, nos termos do artigo 14.º, n.º 1, alínea *a)*, da LLR, a dispensa de trabalho por motivo religioso, e não se encontra sequer alegado que a interessada não pudesse harmonizar a prestação do trabalho durante os sábados com o cumprimento dos deveres religiosos, concluindo que a limitação da prática religiosa, nas circunstâncias do caso, não implica uma restrição intolerável ao exercício do direito do culto. Ademais, o acórdão considerou que a realização de serviço de turno em dias de sábado não representa uma violação da liberdade de escolha de profissão na medida em que essa é uma condicionante do exercício da própria actividade profissional, que a autora não poderia desconhecer no momento em que ingressou na magistratura, e que é justificada por outros valores ou interesses constitucionalmente relevantes".

"Desse acórdão, a autora interpôs recurso jurisdicional para o Pleno da Secção de Contencioso Administrativo do Supremo Tribunal Administrativo que "negou provimento ao recurso, mantendo o entendimento, segundo o qual os magistrados do Ministério Público, mesmo quando em serviço de turno, não têm um horário flexível e que a prestação desse serviço corresponde a um dever funcional que, sendo livremente aceite por quem ingressa na função, é em si incompatível com o exercício da liberdade de culto. Nesse sentido, considera-se que a liberdade de religião não pode desvincular o crente das relações jurídicas que tenha estabelecido com terceiros, constituindo a norma do artigo 14.º, n.º 1, da LLR uma mera exceção a essa regra geral que, como tal, tem um carácter ampliativo e não implica qualquer restrição de direitos. Sendo que, além do mais, a dispensa do trabalho em relação a trabalhadores com horário flexível não envolve a violação do princípio da igualdade, no ponto em que se trata da atribuição de uma vantagem a quem se encontra numa situação diferenciada que justifica, por si, a desigualdade de soluções".

8. O confronto entre os acórdãos n.ºs 544/2014 e 545/2014 sugere ainda uma última observação. Enquanto no primeiro estava em causa a

execução de um contrato de trabalho de uma trabalhadora sujeita a um regime de turnos rotativos fixado pela entidade empregadora, o segundo tinha como objecto de decisão a actividade profissional de uma magistrada do Ministério Público sobre a qual recaía a obrigação legal de assegurar o serviço urgente, designadamente aos sábados e em regime de turnos, nos termos previstos pelo Código de Processo Penal, pela Lei de Saúde Mental e pela Lei Tutelar Educativa.

Neste último acórdão deparamo-nos com um conflito entre preceitos que não se afigura extensível para a generalidade dos trabalhadores dos serviços públicos, dada a natureza soberana do órgão em que a actividade em causa era prestada. Daí a questão: a obrigação legal de os magistrados trabalharem em regime de turnos para garantir a actividade dos tribunais, ainda que limitada ao serviço urgente, não poderá constituir um limite específico ou autónomo à aplicação do art. 14º, n.º 1, da LLR?

9. As dúvidas quanto à adequação do art. 14º, n.º 1, da LLR com o art. 41º, n.º 2, da CRP e o facto de, sem fundamento objectivo, o mesmo consagrar uma desigualdade de tratamento leva-nos a colocar reservas quanto à conformidade constitucional daquele preceito.

10. Por fim, julga-se que, à luz da Directiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de Novembro (que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional), a interpretação adoptada não constitui qualquer discriminação directa — "considera-se que existe discriminação directa sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1º, uma pessoa seja objecto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável" (art. 2º, n.º 1, alínea *a)*) — ou indirecta — "considera-se que existe discriminação indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja susceptível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada religião ou convicções, com uma determinada deficiência, pessoas de uma determinada classe etária ou pessoas com uma determinada orientação sexual, comparativamente com outras pessoas, a não ser que essa disposição, critério ou prática sejam objectivamente justificados por um objectivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários (art. 2º, n.º 1, alínea *b)*).

X. 1. Nos casos de pluriemprego, a flexibilidade que as partes admitam quanto à execução do contrato — por exemplo, a possibilidade de, sem prejuízo do cumprimento do período normal de trabalho, o trabalhador se fazer substituir por outro trabalhador da empresa, de categoria idêntica ou equivalente, quando a sua prestação, normal ou suplementar, seja incompatível com o cumprimento do outro contrato (o que em rigor não é mais do que uma mera "troca" de horários no interior da mesma empresa ou local de

trabalho, enquadrada no âmbito do exercício do poder de direcção) — não é de molde a descaracterizar a natureza laboral do vínculo firmado.

Com efeito, a celebração de um contrato de trabalho com um trabalhador que já exerce outra actividade subordinada (que pretende manter) envolve para o empregador uma autolimitação do seu poder de direcção relativamente à organização do tempo de trabalho, a qual pode coexistir, sem dificuldades, com a ideia de subordinação laboral. Trata-se de contratos em que há uma determinação da duração diária e semanal do trabalho, mas em que a respectiva prestação é variável, possibilidade que se enquadra no âmbito da autonomia contratual das partes e da política de flexibilização das relações laborais.

2. Hipótese diversa — que, porventura, poderia sugerir a existência de um outro tipo de vínculo — seria o caso de o contrato firmado conferir ao devedor a liberdade de recusar cumprir alguns dos períodos de trabalho determinados pelo empregador, porquanto semelhante acordo poderia indicar que o trabalhador auferia da liberdade de escolha dos seus tempos de trabalho de entre os indicados pelo empregador (situação que não se confunde com a faculdade ocasional de substituição anteriormente pressuposta, a qual ocorre dentro de um horário previamente fixado). Ainda assim, a inclusão de semelhante cláusula no contrato deverá ser objecto de controlo, por forma a determinar se corresponde à vontade real das partes ou se não passa de um mero expediente simulatório utilizado para afastar a aplicação do direito do trabalho.

Artigo 213º

Intervalo de descanso

1 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas.

2 — Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, pode ser permitida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso pode ser reduzido, excluído ou ter duração superior à prevista no número anterior, bem como pode ser determinada a existência de outros intervalos de descanso.

3 — Compete ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, mediante requerimento do empregador, instruído com declaração escrita de concordância do trabalhador abrangido e informação à comissão de trabalhadores da empresa e ao sindicato representativo do trabalhador em causa, autorizar a redução ou exclusão de intervalo de descanso, quando tal se mostre favorável ao interesse do trabalhador ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

4 — Considera-se tacitamente deferido o requerimento a que se refere o número anterior que não seja decidido no prazo de 30 dias.

5 — Não é permitida a alteração de intervalo de descanso prevista nos números anteriores que implicar mais de seis horas de trabalho consecutivo, exceto quanto a atividades de pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança e indústrias em que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos e, bem assim, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

6 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 5.

COMENTÁRIO

I. 1. O n.º 1 deste artigo corresponde ao art. 174º do CT de 2003; os nºs 2 a 4 ao art. 175º; o n.º 5 corresponde ao art. 659º, n.º 1, do mesmo Código.

2. O art. 2º da L. n.º 23/2012 alterou o n.º 1 (parte final), introduziu o n.º 4 e renumerou os restantes preceitos. Era a seguinte a anterior redacção daquele n.º 1: ‹‹O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo››. Por sua vez, o anterior n.º 5 (agora n.º 6) estabelecia: ‹‹constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 4››.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

1. Art. 59º, n.º 1, alínea *c),* da CRP (direito à prestação do trabalho em condições de segurança).

2. Arts. 4º e 17º, n.ºs 1 e 3, da Directiva n.º 2003/88/CE, de 4-11, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho.

3. Arts. 3º, n.º 3, alínea *h)* (relações entre fontes de regulação), 7º, n.º 1, alínea *c)* (condições de trabalho de trabalhador destacado), 56º, n.º 4 (horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares), 76º (intervalo de descanso para os trabalhadores menores), 197º, n.º 2, alínea *d)* (tempo de trabalho), 200º, n.º 3 (horário de trabalho), 185º, n.º 2 (condições de trabalho de trabalhador temporário), e arts. 218º e 219º (relativos à isenção de horário de trabalho), todos do CT.

4. Jurisprudência: infra.

III. A propósito do n.º 3 do art. 213º, o Código do Procedimento Administrativo dispõe que ‹‹quando a prática de um acto administrativo ou o exercício de um direito por um particular dependam da aprovação ou autorização de um órgão administrativo, consideram-se estas concedidas, salvo disposição em contrário, se a decisão não for proferida no prazo estabelecido por lei›› (art. 108º, n.º 1); e ‹‹quando a lei não fixar prazo especial, o prazo de produção do deferimento tácito será de 90 dias a contar da formulação do pedido ou da apresentação do processo para esse efeito›› (art. 108º, n.º 2).

IV. Regimes específicos:

i) Relativamente aos trabalhadores de espectáculos, o art. 14º, n.º 1, da L. n.º 4/2008, de 7-2 (alterada pelas Leis n.º 105/09, de 14-9, e n.º 28/2011, de 16-6), que fixa o regime do contrato de trabalho destes profissionais, manda aplicar o disposto no CT relativamente ao regime do horário de trabalho e de intervalo de descanso. Contudo, «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» (n.º 2 do mesmo artigo).

ii) Quanto aos trabalhadores dos transportes móveis, o DL n.º 237/2007, de 19-6, que transpôs para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11-3-2002, relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem actividades móveis de transporte rodoviário, estabelece que o intervalo de descanso daqueles trabalhadores não pode ser inferior a trinta

minutos, se o número de horas de trabalho estiver compreendido entre seis e nove, ou de quarenta e cinco minutos, se aquele número for superior (art. 8º, n.º 1); o intervalo de descanso pode ser dividido em períodos de quinze minutos (art. 8º, n.º 3). Os trabalhadores móveis não podem prestar mais de seis horas consecutivas de actividade (art. 8º, n.º 2).

iii) Relativamente ao emprego das pessoas com deficiência e incapacidade, o art. 65º do DL n.º 290/2009, de 12-10 (alterado pelo DL n.º 131/2013, de 11-9, e pelo DL n.º 108/2015, de 17-6, que procede à sua republicação**), estipula** que «precedendo acordo do trabalhador em regime de emprego apoiado e parecer favorável da equipa técnica de avaliação, a entidade empregadora pode aumentar o número de intervalos de descanso previstos na lei geral ou especial ou torná-los mais extensos, consoante as necessidades do trabalhador».

iv) Para os trabalhadores que prestam serviços fronteiriços no sector ferroviário, o intervalo de descanso é regulado pela Lei n.º 24/2010, de 30-8 (que regula certos aspectos das condições de trabalho dos trabalhadores que prestam serviços fronteiriços no sector ferroviário, transpondo a Directiva n.º 2005/47/CE, do Conselho, de 18-7, 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). Dispõe o art. 5º daquela Lei:

> «1 — O período de trabalho diário do maquinista é interrompido por um intervalo de descanso com a duração mínima de quarenta e cinco minutos quando o número de horas de trabalho for superior a oito, ou com a duração mínima de trinta minutos quando o número de horas de trabalho for compreendido entre seis e oito.
>
> 2 — A duração do intervalo de descanso referido no número anterior e a sua localização no período de trabalho diário devem ser os adequados para permitir a recuperação efectiva do trabalhador, devendo uma parte do intervalo de descanso ter lugar entre a terceira e a sexta horas de trabalho.
>
> 3 — No caso de haver mais de um maquinista afecto à condução da mesma composição, é aplicável o disposto em convenção colectiva ou, na sua falta, o regime do número seguinte.
>
> 4 — O período de trabalho diário dos restantes trabalhadores móveis é interrompido por um intervalo de descanso com a duração mínima de trinta minutos quando o número de horas de trabalho for superior a seis.
>
> 5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 e 4».

v) No que respeita aos trabalhadores temporários, a Directiva n.º 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19-11, relativa ao trabalho temporário, consagra no seu art. 5º (princípio da igualdade de tratamento), que ‹‹as condições fundamentais de trabalho e emprego dos trabalhadores temporários [entre as quais se incluem os períodos de pausa (art. 3º, alínea *f)*, subalínea *i)*, da mesma Directiva)] são, enquanto durar a respectiva cedência ao utilizador, pelo menos iguais às condições que lhes seriam aplicáveis se tivessem sido recrutados directamente pelo utilizador para ocuparem a mesma função››.

vi) Para o trabalho portuário, determina o art. 3.º do DL n.º 280/93, de 13-8 (alterado pela L. n.º 3/2013, de 14-1), relativo ao regime das relações de trabalho portuário, que ‹‹às relações entre o trabalhador que desenvolve a sua atividade 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 disposto no presente diploma, no Código do Trabalho e demais legislação complementar››.

V. 1. O art. 213º, n.º 1, consagra regras relacionadas com a tutela da segurança e saúde dos trabalhadores: a obrigatoriedade da interrupção do trabalho diário (ou o princípio da limitação da duração consecutiva do período normal de trabalho), a sua duração e a natureza indisponível do seu gozo. Por isso, nos casos em que não esteja previsto, a sua obrigatoriedade vence-se sempre que a prestação diária de trabalho excede cinco horas consecutivas.

2. O intervalo de descanso constitui um período efectivo e contínuo de inactividade, com a duração mínima de uma hora e máxima de duas horas — com efeito, no considerando n.º 5 da Directiva n.º 2008/88 afirma-se que "o conceito de ‹‹descanso›› deve ser expresso em unidades de tempo, ou seja, em dias, horas e/ou suas fracções" —, devendo ser observado após cinco horas consecutivas de trabalho; por isso, o seu exercício não pode ser objecto de interrupções, salvo motivo de força maior. Durante esse intervalo o trabalhador não só não se encontra à disposição do empregador, como pode abandonar o posto e/ou o seu local de trabalho.

3. Porém, de acordo com a alteração introduzida pela L. n.º 23/2012, sempre que o período diário de trabalho é superior a 10 horas — seja a sua duração normal (arts. 203º, n.º 2, e 210º), seja a sua duração efectiva, nos casos de aplicação dos regimes de flexibilização do tempo de trabalho (horário concentrado, adaptabilidade, banco de horas ou o trabalho suplementar) —, o intervalo de descanso pode verificar-se após seis horas consecutivas de trabalho. Ou seja, por comparação com o regime anterior, a L. n.º 23/2012 veio possibilitar excluir a necessidade de observar naquelas

situações um segundo intervalo de descanso.

VI. 1. Como o intervalo de descanso não é considerado tempo de trabalho (arts. 197º), a actividade prestada nesse período constitui trabalho suplementar (art. 226º). De igual modo, o trabalho prestado no período correspondente ao intervalo de descanso nos casos em que a sua redução ou supressão não tenha obedecido aos pressupostos legais, ainda que a duração total do trabalho não exceda o período diário normal, deve ser considerado suplementar.

Com efeito, as consequências dessa irregularidade não se esgotam no direito contra-ordenacional (n.º 5 do artigo em anotação), mas reflectem-se também na esfera dos trabalhadores, pelo facto de terem sido obrigados a prestar trabalho num período que, por regra, deveria ser de descanso; ora, é a necessidade de definir uma medida ressarcitória para essa prestação que justifica o recurso às normas do trabalho suplementar.

2. Nos casos em que durante o intervalo para refeição o trabalhador deve permanecer no posto de trabalho (art. 197º, n.º 2, alínea *d)*), essa permanência é considerada tempo de trabalho ainda que o trabalhador não tenha prestado qualquer actividade.

VII. São vários os fins relacionados com o intervalo de descanso e com a proibição de o trabalhador permanecer em actividade por mais de cinco horas consecutivas, designadamente proporcionar um período de auto-disponibilidade e de restabelecimento do respectivo equilíbrio biológico que lhe permita exercer a actividade em condições normais de segurança e de rendimento.

Porém, se permanecer no local de trabalho durante o intervalo de descanso, o trabalhador goza de uma autonomia mais reduzida, na medida em que continua sujeito ao poder disciplinar do empregador (art. 351º, n.º 2, alínea *i)*). Aliás, em caso de acidente ocorrido durante aquele período (e desde que estejam preenchidos os restantes elementos que integram a noção legal de acidente de trabalho), a responsabilidade daí decorrente recai sobre a entidade empregadora, na medida em que, para aquele efeito, as interrupções normais de trabalho estão compreendidas no conceito legal de tempo de trabalho (art. 8º, n.º 2, alínea *b)*, da LAT).

Na medida em que está estruturalmente ligado ao estatuto de subordinação do trabalhador, o descanso intercalar não está dependente de um *quantum* mínimo de prestação efectiva de trabalho.

VIII. Os trabalhadores abrangidos pelo art. 213º, n.º 2, beneficiam apenas de um intervalo de descanso, tal como decorre da última parte do disposto no n.º 1 do artigo em anotação. Por outro lado, a eventual aplicação àqueles trabalhadores do art. 214º deverá ser levada a cabo com algumas

cautelas, na medida em que a possibilidade de dispensa ou de redução do descanso diário aí contemplada está prevista para períodos normais de trabalho de oito horas; daí considerarmos não aplicáveis as derrogações constantes no n.º 2 daquele artigo nos casos em que a duração daqueles períodos é de doze horas, muito embora não seja de excluir uma tal possibilidade em situações excepcionais.

IX. 1. Em derrogação ao disposto no n.º 1, prevê o n.º 2 do art. 213º que os instrumentos de regulamentação colectiva (e apenas estes) possam: a) fixar períodos de laboração até seis horas consecutivas (excluídos os casos previstos na última parte do art. 213º, n.º 1); b) prolongar, reduzir ou suprimir o período de duração do intervalo de descanso; c) prever a existência (duração e frequência) de outros intervalos de descanso no período diário de trabalho. Decorre assim daquele n.º 2, que está vedado à autonomia individual reduzir ou eliminar o intervalo de descanso nos moldes aí previstos (cf. art. 3º, n.º 5).

O mesmo n.º 2 proíbe que os instrumentos de regulamentação colectiva alterem a duração do intervalo de descanso, sempre que admitam períodos de trabalho superiores a seis horas consecutivas (n.ºs 3 e 5). Porém, esta proibição poderá não ser aplicável aos trabalhadores isentos de horário de trabalho com poder de decisão autónomo ou que ocupem cargos de direcção ou administração, bem como aos trabalhadores das actividades de vigilância, de transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, ou aos trabalhadores de indústrias cujo processo de produção não possa ser interrompido por motivos técnicos (n.º 5).

2. Embora as restrições consagradas no art. 213º, n.º 5, estejam igualmente previstas no art. 17º, n.º 3, da Directiva n.º 2003/88, em relação às duas primeiras situações contempladas naquele artigo do CT, o legislador nacional não prevê qualquer período de descanso compensatório ou outro tipo de protecção adequada no caso de a primeira medida não ser possível aplicar, afastando-se assim do art. 17º, n.º 2, da mesma Directiva. Por isso, relativamente a este aspecto específico, estamos perante um défice de transposição do direito comunitário.

3. A lei proíbe que o intervalo de descanso possa ser gozado fraccionadamente ou ser compensado por outras interrupções ainda que, no seu conjunto, sejam iguais ou superiores à respectiva duração legal.

X. 1. Não obstante a sua previsão em instrumento de regulamentação colectiva, a dispensa ou redução do intervalo de descanso está dependente da autorização da Inspecção-Geral do Trabalho (veja-se o art. 108º, n.º 1, do Código de Procedimento Administrativo), da informação da comissão de trabalhadores e/ou do organismo sindical em que o trabalhador se en-

contra filiado, e da aceitação deste, por escrito; além disso, a mesma dispensa ou redução só é possível quando corresponda a um interesse sério do trabalhador ou quando for justificada pela natureza das condições de trabalho de certas actividades (art. 213º, n.º 3).

Tendo em vista acabar com formalidades consideradas não essenciais e racionalizar o funcionamento dos serviços de inspecção (veja-se o preâmbulo da proposta de lei n.º 46/XII que deu origem à L. n.º 23/2012), o novo n.º 4 do artigo em anotação veio admitir o deferimento tácito do requerimento da entidade patronal relativo à dispensa ou redução do intervalo de descanso, no caso de a Administração do trabalho não se pronunciar sobre o mesmo no prazo de 30 dias a contar do respectivo envio. Veja-se sobre esta questão o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, adoptado em Janeiro de 2012 (§ IV).

2. O carácter excepcional da dispensa do intervalo de descanso está relacionado com a necessidade de proteger o trabalhador contra a realização contínua de actividade durante períodos demasiado longos. Para tanto, dever-se-á atender ao grau de esforço habitualmente despendido na jornada de trabalho e avaliar se, perante tais condições, é ou não exigível a um trabalhador médio o cumprimento ininterrupto de uma prestação, muito embora a continuidade da actividade laboral seja susceptível de ter reflexos negativos a nível da saúde do trabalhador e da segurança da empresa.

A redução ou supressão do intervalo de descanso será da conveniência do trabalhador se as circunstâncias (pessoais, familiares, etc.) em que se encontre revelarem objectivamente que tal diminuição é do seu interesse. Por outro lado, será justificada pelas condições particulares de trabalho sempre que, pela forma como a actividade laboral é prestada ou se encontra organizada, se conclua, segundo um critério de razoabilidade, que a necessidade de repouso é ténue ou despicienda, a tal ponto que a sua não concessão não envolve riscos para a saúde e integridade do trabalhador ou para a segurança da empresa. Tal será o caso, por exemplo, quando o trabalho é intermitente — em que se verificam intervalos significativos, durante os quais não há prestação efectiva de trabalho, muito embora integrem o período normal de trabalho —, ou quando a prestação é realizada através da simples presença no local de trabalho (actividade de controlo ou de custódia).

XI. Sobre a hipótese de, quando esteja em causa a prestação de trabalho intermitente ou de mera custódia, as partes poderem cumular a redução ou supressão do intervalo de descanso (art. 213º, n.º 3) com o alargamento do limite máximo do período normal de trabalho (nos termos do art. 210º, n.º 2, alínea *b)*) — de onde resultaria a fixação de períodos superiores a seis horas de trabalho ininterrupto —, julga-se que tal possibilidade está afastada pela proibição geral contida no n.º 5 do art. 213º, segundo a qual a

alteração do intervalo de descanso não pode em caso algum implicar a prestação de mais de seis horas consecutivas de trabalho, ressalvadas as situações expressamente contempladas no mesmo artigo.

XII. Por contraposição ao disposto no art. 213º, n.º 2, a jornada de trabalho deve considerar-se contínua quando o intervalo de descanso for inferior a uma hora; a duração deste é, pois, o elemento que determina a classificação do período de trabalho em contínuo ou descontínuo.

Artigo 214º

Descanso diário

1 — O trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável:

a) A trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de trabalho;

b) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar, por motivo de força maior, ou por ser indispensável para reparar ou prevenir prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;

c) Quando o período normal de trabalho seja fraccionado ao longo do dia com fundamento em característica da actividade, nomeadamente em serviços de limpeza;

d) Em actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente a referida em qualquer das alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 207º, com excepção do ponto viii) da segunda alínea, e em caso de acréscimo previsível de actividade no turismo, desde que instrumento de regulamentação colectiva de trabalho assegure ao trabalhador um período equivalente de descanso compensatório e regule o período em que o mesmo deve ser gozado.

3 — Em caso previsto na alínea a) ou b) do número anterior, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.

COMENTÁRIO

I. O n.º 1 deste artigo corresponde ao art. 176º, n.º 1; o n.º 2 ao art. 176º, n.ºs 2 a 4; o n.º 3 ao art. 178º, n.º 4; e o n.º 4 corresponde ao 659º, n.º 1 — todos do CT de 2003.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

i) Art. 59º, n.º 1, alíneas *c)* (direito à prestação do trabalho em condições de segurança) e *d)* (direito ao repouso e direito a um limite máximo da jornada de trabalho), da CRP.

ii) Arts. 3º, 9º, n.º 2, e 17º da Directiva n.º 2003/88.

iii) Art. 31º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

iv) Arts. 3º, n.º 3, alínea *h)* (relações entre fontes de regulação), 7º, n.º 1, alínea *c)* (condições de trabalho de trabalhador destacado),

185º, n.º 2 (condições de trabalho de trabalhador temporário), 218º (isenção de horário), 227º (trabalho suplementar) e 233º (descanso semanal obrigatório), do CT.

v) A L. n.º 27/2010, de 30-8, estabelece o regime sancionatório aplicável à violação das normas respeitantes aos tempos de condução, pausas e tempos de repouso e o controlo da utilização de tacógrafos, na actividade de transporte rodoviário, transpondo a Directiva n.º 2006/22/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15-3. Aquela Lei fixa também o regime sancionatório para a violação das normas sociais inscritas no Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos que efectuem Transportes Internacionais Rodoviários (AETR).

vi) O Regulamento n.º 561/2006 do Parlamento e do Conselho, de 15-3, relativo à harmonização de determinadas disposições em matéria social no domínio dos transportes rodoviários (*JO* L 370, de 11-4-2006). Este Regulamento foi alterado pelo Regulamento n.º 165/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4-2, relativo à utilização de tacógrafos nos transportes rodoviários (*JO* L 60, de 28-2-2014).

vii) A Directiva n.º 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19-11, relativa ao trabalho temporário (*JO* L 327, de 5-12-2008), cujo art. 5º (princípio da igualdade de tratamento) consagra que ‹‹as condições fundamentais de trabalho e emprego dos trabalhadores temporários [entre as quais constam os períodos de descanso (art. 3º, alínea *f)*, da mesma Directiva)] são, enquanto durar a respectiva cedência ao utilizador, pelo menos iguais às condições que lhes seriam aplicáveis se tivessem sido recrutados directamente pelo utilizador para ocuparem a mesma função››.

viii) Art. 52º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

ix) Jurisprudência: infra.

III. Regimes específicos:

i) Para o contrato de serviço doméstico, o DL n.º 235/92, de 24-10 (com as alterações introduzidas pelo DL n.º 88/96, de 3-6, e pelo DL n.º 114/99, de 3-8), determina que «o trabalhador alojado tem direito 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 3 anos» (art. 14º, n.º 2).

Aliás, o art. 10º, n.º 1, da Convenção n.º 189 da OIT, de 2011, relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do

Serviço Doméstico (aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 42/2015, de 27-4), estabelece que os Estados-membros devem "tomar medidas para assegurar a igualdade de tratamento entre os trabalhadores do serviço doméstico e os trabalhadores em geral no que respeita ao período de descanso diário … de acordo com a legislação nacional ou as convenções coletivas, tendo em conta as caraterísticas específicas do trabalho doméstico".

ii) Quanto aos trabalhadores a bordo das embarcações de pesca, estipula a L. n.º 15/97, de 31-5 (alterada pela L. n.º 114/99, de 3-8), que o período de descanso mínimo diário na faina da pesca «não pode ser inferior a oito horas, sendo seis horas consecutivas» (art. 20º, n.º 1) e que, a navegar, o descanso diário não pode ser inferior a doze horas, sendo oito horas consecutivas (art. 20º, n.º 2).

Em relação ao descanso diário dos menores que trabalham a bordo de embarcações de pesca, o art. 36º da L. n.º 15/97, determina que «os menores terão direito a um período mínimo de descanso de doze horas consecutivas por cada período de vinte e quatro horas, podendo, na faina de pesca, descarga de pescado, chegada ao porto e por razões de segurança da embarcação, ser tal período reduzido a oito horas consecutivas» (n.º 1); e que «nos casos previstos na parte final do número anterior, deverá ser concedido um descanso compensatório em número de horas correspondente, a gozar no dia seguinte ou no mais próximo possível» (n.º 2).

iii) O descanso diário dos trabalhadores que prestam serviços fronteiriços no sector ferroviário é regulado pela L. n.º 24/2010, de 30-8 (que transpõe a Directiva n.º 2005/47/CE, do Conselho, de 18-7, 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), cujo art. 4º dispõe que:

> «1 — O descanso diário do trabalhador móvel pode ter lugar no domicílio ou fora do domicílio, nos termos dos números seguintes.
>
> 2 — O descanso diário no domicílio tem uma duração mínima de doze horas consecutivas em cada período de vinte e quatro horas.
>
> 3 — O descanso diário no domicílio pode ser reduzido até nove horas consecutivas uma vez em cada período de sete dias, sendo as horas em falta acrescentadas ao descanso diário no domicílio subsequente, não sendo possível esta redução ocorrer entre dois descansos diários fora do domicílio.
>
> 4 — O descanso diário fora do domicílio tem uma duração mínima de oito horas consecutivas em cada período de vinte e quatro horas e, sem

prejuízo do disposto em convenção colectiva, deve ser seguido por um descanso diário no domicílio.

5 — No caso de a convenção colectiva aplicável regular a duração do descanso diário consoante este seja gozado na sede ou outro centro de trabalho a que o trabalhador móvel está afecto, a referência a domicílio nos números anteriores entende-se substituída por aquele local.

6 — O empregador assegura o conforto do alojamento do trabalhador móvel em situação de descanso fora do domicílio.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 4 e 6».

iv) Relativamente ao período de descanso dos marítimos, estabelece a cláusula 5ª do acordo relativo à organização do tempo de trabalho celebrado pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e pela Federação dos Sindicatos dos Transportes da União Europeia (FST), e adoptado pela Directiva n.º 1999/63/CE do Conselho (alterada pela Directiva n.º 2009/13/CE), que ‹‹o número mínimo de horas de descanso não deve ser inferior a: *i)* 10 horas por período de 24 horas; *ii)* 77 horas por período de sete dias›› (n.º 1, alínea *b)*). No n.º 2 da mesma cláusula acrescenta-se que ‹‹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››.

v) Quanto ao contrato de estágio profissional extracurricular, dispõe o art. 6º do DL n.º 66/2011, de 1-6, que é aplicável o regime de descanso diário em vigor relativamente à generalidade dos trabalhadores da entidade promotora.

vi) No contrato de estágio celebrado no âmbito do regime da medida Estágios Profissionais, o estagiário beneficia do regime de descanso diário que vigora para a generalidade dos trabalhadores da entidade promotora (art. 6º da Portaria n.º 131/2017, de 7-4).

vii) Ao contrato de estágio celebrado de acordo com o Regulamento Específico Passaportes Emprego 3i, publicado em anexo à Portaria n.º 408/2012, de 14-12, é aplicável o regime do descanso diário que vigore para a generalidade dos trabalhadores da entidade promotora (art. 13º do Regulamento).

viii) Relativamente ao contrato de estágio celebrado no âmbito da Portaria n.º 225 — A/2012, de 31-6, que regula os Passaportes Emprego (art. 1º), é aplicável o regime do descanso diário previsto para a generalidade dos trabalhadores da entidade promotora (art. 10º).

ix) Os pilotos de aeronaves têm direito a um período de repouso de duração não inferior a dez horas (n.º 6 do *Regulamento sobre Tempo de*

Serviço de Voo e Repouso dos Pilotos de Aeronaves a Operar em Trabalho Aéreo, anexo à Portaria n.º 742/93, de 16-8).

x) No âmbito do "contrato emprego-inserção" e do "contrato emprego--inserção+", relativo ao trabalho socialmente necessário, é aplicável aos respectivos beneficiários o regime do descanso diário em vigor para a generalidade dos trabalhadores da entidade promotora (art. 9º, n.º 1, da Portaria n.º 128/2009, cuja versão consolidada está publicada em anexo à Portaria n.º 20 — B/2014, de 30-1).

xi) Em relação aos marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa e tendo em vista o cumprimento de disposições obrigatórias da Convenção do Trabalho Marítimo, de 2006 (aprovada pela RAR n.º 4/2015, de 12-1, e ratificada pelo DPR n.º 7/2015, de 12-1), dispõe o art. 13º (trabalho ininterrupto em porto) da L. n.º 146/2015, de 9-9, que regula a actividade daqueles trabalhadores:

> «1 — Em porto, o trabalho ininterrupto a bordo para a segurança de navio e manutenção e regularidade dos serviços é assegurado em regime de quartos, não devendo ser inferior a quatro horas por dia em porto de escala ou a oito horas por dia em porto de armamento.
>
> 2 — Na situação referida no número anterior, o marítimo tem direito a descanso de duração igual ao dobro das horas de trabalho prestado.
>
> 3 — O descanso a que se refere o número anterior deve ser gozado após a prestação de trabalho ou, sendo tal inviável por exigências imperiosas de funcionamento de navio, no porto de armamento no final da viagem, ou acrescido às férias ou ainda remido a dinheiro.
>
> 4 — Em embarcações costeiras, o descanso a que se refere o n.º 2 pode ainda ser gozado mediante acordo em qualquer porto nacional.
>
> 5 — Na situação a que se refere a segunda parte do n.º 3, a escolha pode ser regulada por convenção coletiva ou acordo individual ou, na sua falta, pelo empregador.
>
> 6 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 ou 4».

IV. 1. O descanso diário constitui o período que separa o fim de um dia de trabalho do início do seguinte; condiciona, por isso, a distribuição diária do trabalho (o trabalho suplementar ou a organização flexível do tempo de trabalho), na medida em que entre dois períodos diários sucessivos de laboração deve ser assegurado um intervalo de, pelo menos, onze horas consecutivas. Este descanso possui uma natureza jurídica semelhante ao descanso semanal obrigatório, pelo que constitui um mínimo de direito necessário (tal como se consagra na Directiva n.º 2003/88) que beneficia das características da obrigatoriedade, insubstituibilidade, inabsorbilidade e continuidade (vide anotação ao art. 232º).

2. O disposto no n.º 1 do art. 214º é aplicável a todas as modalidades de organização do tempo de trabalho; uma vez que o início da prestação laboral só poderá ter lugar onze horas após o término da actividade laboral do dia anterior, a necessidade de respeitar aquele período poderá implicar em determinadas situações, designadamente nos regimes de flexibilidade do tempo de trabalho, que não possa ser observada a hora de início da actividade, estipulada no horário de trabalho.

Assim, ressalvadas as derrogações previstas na lei ou em convenção colectiva (desde que não ultrapassem o âmbito permitido pela Directiva n.º 2003/88), a não observância do descanso diário não pode ser compensada com outros períodos de descanso, ainda que não seja ultrapassado o período diário de trabalho; por isso, a prestação de trabalho em período de descanso diário deve ser considerada trabalho suplementar (arts. 226º, n.º 3, *a contrario*, e 229º, n.º 3, do CT). Diferentemente, veja-se o acórdão do TRE, de 13-12-2014 (p. n.º 606/11.2).

3. A previsão no n.º 1 do art. 214º de um direito a um repouso mínimo diário não tem implícita a fixação de uma duração máxima da jornada de trabalho — seja em relação aos trabalhadores isentos de horário de trabalho (art. 219º, n.º 1, alínea a)), seja para o caso de pluriemprego, ressalvado o regime previsto no art. 80º, n.º 1, para os trabalhadores menores, seja ainda relativamente às situações previstas no n.º 2, do art. 214º —, mas tão só a fixação de um intervalo mínimo entre períodos consecutivos de trabalho diário, deixando inalterado o princípio da duração máxima legal prevista no direito nacional. Aliás, da Directiva n.º 2003/88 também não se retira qualquer intenção de pretender regular, em termos absolutos, a duração do trabalho diário. Veja-se os comentários aos arts. 203º e 219º.

V. Diferentemente do n.º 1 do art. 214º, o art. 3º da Directiva n.º 2003/88 estipula que os trabalhadores deverão beneficiar "de um período mínimo de descanso de 11 horas por cada período de 24 horas". O facto de a Directiva não definir este período como sendo um dia completo de calendário não permite concluir que o disposto naquele artigo do CT transpõe de forma incorrecta o correspondente preceito comunitário.

Porém, ao consagrar aquele arco temporal, o direito comunitário impõe uma certa regularidade quanto ao gozo do descanso diário. O objectivo é garantir aos trabalhadores uma ruptura diária com o ambiente de trabalho durante um determinado número de horas. Por isso, nos casos em que não são admissíveis derrogações a este princípio, o tempo de trabalho consecutivo não pode ultrapassar treze horas (nas quais não se incluem os intervalos de descanso), devendo ser seguido de um período consecutivo de onze horas de descanso.

VI. A Directiva nº 2003/88 não impede que os períodos mínimos de descanso diário não sejam observados na íntegra, embora na condição de o descanso não gozado ser posteriormente recuperado na sua totalidade.

Apesar de aquele diploma não especificar o prazo dentro do qual essa recuperação deve ter lugar, no acórdão *Jeager*, de 9-3-2003 (p. C — 151/02), o TJ estabeleceu que o descanso compensatório deve ser gozado imediatamente após o termo da duração do trabalho. De acordo com esta jurisprudência, os trabalhadores têm direito a gozar um período equivalente de descanso imediatamente após o termo do período de trabalho prolongado; reciprocamente, os empregadores têm o dever de conceder aos trabalhadores que não beneficiaram da duração mínima do descanso diário um período de descanso compensatório equivalente, imediatamente a seguir ao período de trabalho prolongado, independentemente das consequências para a organização do trabalho.

VII. As derrogações relativas ao descanso diário contidas no n.º 2 do artigo que se comenta não prejudicam o direito ao descanso suficiente (art. 214º, n.º 3). Não obstante este direito estar previsto apenas para os trabalhadores indicados nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 2 do art. 214º, isso não significa que os compreendidos na alínea *c)* do mesmo artigo e no ponto *viii)* da alínea *e)* do n.º 2 do art. 207º (excluídos do disposto na alínea *d)* do n.º 2 do art. 214º) não beneficiem do direito ao descanso diário, mas apenas que este poderá não ter a duração mínima de onze horas consecutivas.

Ainda que as categorias profissionais abrangidas pelas alíneas *a)* e *b)* do n.º 2 possam ser aquelas relativamente às quais o direito ao descanso diário é susceptível de sofrer maiores ou mais frequentes contracções, não vemos razão para nas restantes situações não ser reconhecido o direito a um período de descanso mínimo que assegure a recuperação do trabalhador. Julga-se que a omissão do legislador não poderá ser interpretada *a contrario sensu*, porquanto o direito a um período de descanso mínimo constitui um direito fundamental de âmbito universal (art. 59º, n.º 1, alíneas *c)* e *d)*, da CRP).

Por isso, admitir que os trabalhadores compreendidos na alínea *c)* e os excluídos da alínea *d),* do art. 214º, n.º 2 — para os trabalhadores abrangidos pela alínea *f),* prevê-se expressamente um regime que garante o direito ao descanso compensatório — não beneficiam do direito a um período mínimo de descanso que permita a sua recuperação constitui uma interpretação contrária ao direito comunitário, mais especificamente aos arts. 3º (descanso diário) e 5º (descanso semanal) da Directiva n.º 2003/88; neste sentido, veja-se o acórdão do TJ *Comissão/Reino-Unido* e *Irlanda do Norte*, de 7-9-2006 (p. n.º C — 484/04).

Com efeito, as derrogações previstas neste diploma em matéria de duração dos períodos de descanso (arts. 17º, n.ºs 1 e 3, e 18º) — e que o nosso

legislador acolheu no art. 214º, n.º 2, ainda que tenham ficado aquém do admitido por estes preceitos — apenas são autorizadas pelo legislador comunitário na condição de os Estados-membros concederem aos trabalhadores de períodos equivalentes de descanso compensatório ou, quando isso não seja possível por razões objectivas, da previsão de uma protecção adequada, que compete aos Estados especificar (art. 17º, n.º 2, daquela Directiva).

VIII. 1. Com ressalva para o disposto na alínea *d)* — em que a legitimidade de aplicar a derrogação aí prevista está dependente da existência de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que assegure ao trabalhador um período equivalente de descanso compensatório e regule o período em que o mesmo deve ser gozado —, verifica-se que o legislador nacional não concretizou as medidas compensatórias relativamente aos trabalhadores que não beneficiam do período mínimo de descanso diário, apesar o n.º 3 do art. 214º prever que deve ser garantido nesses casos um período de descanso que possibilite a respectiva recuperação.

Esta última norma remete-nos para o conceito de descanso suficiente constante no art. 2º, n.º 9, da Directiva, o qual é definido como um período de descanso regular, expresso em unidades de tempo, suficientemente longo e contínuo para permitir garantir a segurança e a saúde no trabalho, a curto ou a longo prazo.

Apesar da diversidade de situações existente, esse período poderá, atendendo à actual redacção do n.º 3 do art. 214º, ser fixado pelas partes do contrato ou por convenção colectiva, e o seu gozo ter um carácter regular.

2. Ao adoptar o conceito de tempo de recuperação sem qualquer especificação quanto à respectiva duração, o legislador nacional não deu cumprimento ao disposto no art. 2º, n.º 9, da Directiva n.º 2003/88, que define descanso suficiente. Aplicável a todas as modalidades de organização do tempo de trabalho, consiste em "períodos de descanso regulares cuja duração seja expressa em unidades de tempo, e suficientemente longos e contínuos para evitar que se lesionem ou lesionem os colegas ou outras pessoas e para não prejudicarem a saúde, a curto ou a longo prazo, por cansaço ou ritmos irregulares de trabalho".

Ora, é a ausência de semelhante densificação ou determinação quantitativa do referido direito — uma obrigação que recai sobre os Estados-membros —, que consubstancia uma transposição insuficiente ou por omissão do direito comunitário pelo legislador nacional.

IX. No que se refere à transposição das normas comunitárias relativas às condições de trabalho, em especial aquelas de natureza ou conteúdo relativamente indeterminado, o legislador português limita-se na maioria das vezes a reproduzir os textos originais, abstendo-se de proceder à respectiva adequação à realidade nacional (o que, aliás, não deixa de conferir à corres-

pondente norma interna um carácter materialmente supérfluo). Poder-se-á falar nestes casos de uma não transposição por omissão do direito comunitário, na medida em que o Estado português se abstém de prosseguir ou concretizar os objectivos visados pelas directivas que as consagram e que, dentro de um quadro de liberdade de regulação, lhe impõem a obrigação de proceder à respectiva adequação a nível interno.

É o que passa, por exemplo, com as derrogações permitidas pela Directiva n.º 2003/88 em matéria de descanso (intervalos de descanso, descanso diário e descanso semanal), através das quais pretende possibilitar aos Estados-membros que as adoptem um regime de flexibilidade adequado às diversas actividades. Ora, competindo ao legislador nacional a sua concretização, verifica-se que o CT não prevê qualquer medida de 'descanso compensatório', de 'protecção adequada' ou 'relativas aos princípios gerais de segurança e saúde' que, no quadro daquela Directiva, legitimam (e condicionam) a adopção de regimes derrogatórios.

Aliás, quanto a este aspecto, tanto o art. 17º, n.º 2, como o art. 18º, terceiro parágrafo, da Directiva n.º 2003/88 determinam que as medidas excepcionais só são permitidas "desde que sejam concedidos aos trabalhadores em causa períodos equivalentes de descanso compensatório ou que, em casos excepcionais em que não seja possível, por razões objectivas, a concessão desses períodos de descanso compensatório, seja concedida aos trabalhadores em causa uma protecção adequada".

Além de semelhante descanso dever ser concedido imediatamente após o tempo de trabalho que visa compensar (cf. o acórdão *Jeager*, de 9-3-2003, p. C — 151/02), durante a sua duração não pode ser exigido ao trabalhador qualquer prestação laboral ou permanecer em regime de chamada ou de prevenção.

Artigo 215º

Mapa de horário de trabalho

1 — O empregador elabora o mapa de horário de trabalho tendo em conta as disposições legais e o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, do qual devem constar:

a) Firma ou denominação do empregador;

b) Actividade exercida;

c) Sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;

d) Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da empresa ou estabelecimento;

e) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso;

f) Dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se este existir;

g) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se houver;

h) Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver.

2 — Quando as indicações referidas no número anterior não sejam comuns a todos os trabalhadores, o mapa de horário de trabalho deve conter a identificação dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

3 — Sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o mapa deve ainda indicar o número de turnos e aqueles em que haja menores, bem como a escala de rotação se existir.

4 — A composição dos turnos, de harmonia com a respectiva escala, se existir, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

COMENTÁRIO

I. Este artigo corresponde aos arts. 180º e 482º, n.º 1, da LRCT.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se o acórdão do TRP, de 12-4-2010 (p. n.º 789/08).

III. Regimes específicos:

i) Relativamente aos trabalhadores afectos à exploração de veículos automóveis que circulem exclusivamente na Região Autónoma dos Açores, o art. 3º do Decreto Legislativo Regional n.º 20/2013/A, de 21-10, que define a forma de registo dos respectivos tempos de

trabalho e as condições de publicidade de horário, determina que a publicidade dos horários de trabalho daqueles trabalhadores, quer prevejam horas de início fixas quer variáveis, é feita através de mapa de horário de trabalho com os elementos constantes no artigo 215.º do CT, o qual deve ser afixado no estabelecimento e estar disponível em cada veículo ao qual o trabalhador esteja afecto.

ii) No que respeita ao registo do número de horas de trabalho dos trabalhadores que prestam serviços transfronteiriços no sector ferroviário, dispõe o art. 8º da L. n.º 24/2010, de 30-8 (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, 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) que:

> «1 — O empregador assegura um registo do número de horas de trabalho prestado pelo trabalhador, por dia e por semana, do qual conste a indicação das horas de início e de termo do trabalho, dos intervalos de descanso e dos tempos de descanso diário e semanal.
>
> 2 — O empregador deve:
>
> a) Manter o suporte do registo nos termos do número anterior à disposição da entidade com competência fiscalizadora, em condições que permitam a sua leitura, durante cinco anos;
>
> b) Entregar ao trabalhador, a pedido deste e no prazo de oito dias úteis, cópia dos registos referidos.
>
> 3 — Constitui contra-ordenação grave:
>
> a) A falta do registo referido no n.º 1;
>
> b) O registo incompleto ou não discriminado dos períodos de tempo sujeitos a registo;
>
> c) A violação do disposto nas alíneas a) e b) do número anterior.
>
> 4 — Constitui contra-ordenação muito grave a não apresentação do registo, quando solicitada pelas entidades com competência fiscalizadora».

IV. Tendo em vista possibilitar uma fiscalização efectiva das normas sobre o horário de trabalho, o art. 215º, n.º 1, determina que no respectivo mapa deve constar: a firma ou denominação do empregador, a actividade exercida, a sede e local de trabalho, o período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, as horas de início e termo dos períodos normais de trabalho e respectivos intervalos de descanso, o dia de descanso semanal

obrigatório e o dia de descanso complementar (quando previsto), a indicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável e o regime resultante de acordo individual de adaptabilidade (se o houver). Daqui decorre que qualquer alteração dos elementos constantes no mapa obriga à elaboração (e publicitação) de um novo; cf. MIGUEL MONTEIRO, 2016, 553.

Exige-se ainda (n.º 2) que, no caso de as indicações referidas anteriormente não serem comuns a todo o pessoal, os mapas contenham a identificação dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes.

Se for praticado o regime de turnos, o mapa deve indicar o número destes e a designação dos turnos em que haja trabalhadores menores, bem como a respectiva escala de rotação (art. 215º, n.º 3).

Em livro próprio ou em suporte informático, deve ainda a entidade patronal registar a composição dos turnos de acordo com a respectiva escala de rotação, se existir, o qual faz parte integrante do mapa do horário de trabalho (arts. 215º, n.º 4, e 221º, n.º 6).

V. A alínea h) do n.º 1 do artigo em anotação não acompanhou a evolução normativa ocorrida após 2004, mantendo, como aliás todo o seu n.º 1, a redacção contida na L. n.º 35/2004, que regulamentava o Código de Trabalho de 2003, entretanto revogada.

Como foi sendo referido nos respectivos lugares, julga-se que aquele preceito deverá ser objecto de interpretação extensiva — os interesses de ordem social que conduziram à inclusão obrigatória do regime de adaptabilidade no mapa do horário de trabalho estão bem presentes nos regimes do banco de horas e do horário concentrado —, de forma a abranger todas as modalidades de flexibilização do tempo de trabalho previstas no CT.

Artigo 216º

Afixação do mapa de horário de trabalho

1 — O empregador afixa o mapa de horário de trabalho no local de trabalho a que respeita, em lugar bem visível.

2 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades no mesmo local de trabalho, o titular das instalações deve consentir a afixação dos diferentes mapas de horário de trabalho.

3 — Revogado.

4 — As condições de publicidade de horário de trabalho de trabalhador afecto à exploração de veículo automóvel são estabelecidas em portaria dos ministros responsáveis pela área laboral e pelo sector dos transportes.

5 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2.

COMENTÁRIO

I. 1. O n.º 1 deste artigo incorpora o art. 179º, n.º 1, do CT de 2003 e o art. 181º, n.º 1, da LRCT; o n.º 2 corresponde ao art. 181º, n.º 2, da LRCT; o primitivo n.º 3 (ora revogado) tinha por fonte o art. 179º, n.º 2, do CT de 2003 e o art. 181º, n.º 3, da LRCT; o n.º 4 corresponde ao art. 179º, n.º 3, do CT de 2003; e o n.º 5 ao art. 659º, n.º 2, do CT de 2003.

2. O art. 2º da L. n.º 23/2012 revogou o n.º 3, modificou o n.º 5 e alterou a epígrafe deste artigo ("Afixação e envio do mapa de horário de trabalho").

A anterior redacção destes preceitos era a seguinte: n.º 3 — ‹‹Na mesma data, o empregador deve apresentar cópia do mapa de horário de trabalho ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, nomeadamente através de correio electrónico, com a antecedência mínima de 48 horas relativamente à sua entrada em vigor››; n.º 5 — ‹‹Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3››.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

i) Os arts. 194º (transferência de local de trabalho), 215º, n.º 1 (conteúdo do mapa de horário de trabalho), 217º (alteração do horário de trabalho) e 221º, n.º 6 (registo dos trabalhadores em regime de turnos), todos do CT.

ii) O DL n.º 237/2007, de 19-6, que transpôs para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11-3-2002, relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem actividades móveis de transporte rodoviário (*JO* L 80, de 23-3-2002).

iii) A L. n.º 27/2010, de 30-8, que estabelece o regime sancionatório

aplicável à violação das normas respeitantes aos tempos de condução, pausas e tempos de repouso e o controlo da utilização de tacógrafos, na actividade de transporte rodoviário, transpondo a Directiva n.º 2006/22/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15-3. Esta Lei fixa também o regime sancionatório da violação das normas sociais inscritas no Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos que efectuem Transportes Internacionais Rodoviários (AETR).

iv) O DL n.º 48/96, de 15-5, que fixa o período de abertura dos estabelecimentos de venda ao público e de prestação de serviços, incluindo os localizados em centros comerciais.

v) A Portaria n.º 983/2007, de 27-8, que regulamenta as condições de publicidade dos horários de trabalho do pessoal afecto à exploração de veículos automóveis propriedade de empresas de transporte ou privados de outras entidades sujeitas às disposições do Código do Trabalho.

vi) O Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21-12 — que adapta à Região Autónoma da Madeira as alterações ao Código do Trabalho introduzidas pela L. n.º 23/2012 —, determina que ‹‹no âmbito da Região Autónoma da Madeira, o empregador deve remeter cópia do mapa de horário de trabalho, para conhecimento, ao serviço competente da Direcção Regional do Trabalho, com a antecedência mínima de oito dias relativamente à sua entrada em vigor›› (art. 5º, n.º 1). De acordo com o n.º 2 do mesmo artigo, o incumprimento deste dever é sancionado nos termos do art. 216º, n.º 5, do CT.

vii) Jurisprudência: infra.

III. Sobre a manutenção da vigência dos regulamentos que não disponham em sentido contrário à nova lei no caso de se verificar a revogação daquela que executavam, veja-se o acórdão do TC n.º 468/2007, de 25-9-2007.

IV. Tendo em vista dispensar o cumprimento de formalidades consideradas não essenciais e racionalizar o funcionamento dos serviços inspectivos (veja-se o preâmbulo da proposta de lei n.º 46/XII que deu origem à L. n.º 23/2012), na sequência da alteração introduzida no art. 216º (através da revogação do n.º 3) a entidade patronal deixou de estar obrigada a enviar o mapa do horário de trabalho para a Autoridade para as Condições do Trabalho, passando agora o controle da respectiva legalidade a ter lugar aquando das acções de fiscalização empreendidas por aquela entidade. Sobre este novo regime, veja-se o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, adoptado em Janeiro de 2012 (§ IV).

V. Com ressalva para a situação contemplada no art. 217º, n.º 4, que dispensa de publicitação a alteração ao horário de trabalho efectuada nas condições aí previstas, a entidade patronal está obrigada a afixar os mapas de horário de trabalho no local de trabalho a que respeita e em lugar bem visível (art. 216º, n.º 1). Quando no mesmo local estiverem em actividade diversas empresas, estabelecimentos ou serviços devem ser afixados os respectivos mapas nesse local, ficando o titular das instalações obrigado a consentir nessa afixação (art. 216º, n.º 2).

Embora o art. 216º não regule expressamente o procedimento a adoptar em caso de modificação dos mapas de horário de trabalho (como sucedia com o art. 182º da LRCT), perante a analogia de situações e, principalmente, da regra (implícita no art. 215º) de que o mapa de horário de trabalho deve conter as condições trabalho efectivamente em vigor na empresa, entende-se que o regime a aplicar naquela situação será idêntico ao estabelecido para a respectiva elaboração (art. 215º) e afixação (art. 216º, n.º 1).

VI. Relativamente às condições de publicidade dos horários dos trabalhadores afectos à exploração de veículos automóveis, isto é, de trabalhadores de empresas cuja actividade se consubstancia ou realiza através da utilização daquele tipo de bens, como é o caso das empresas de transporte, prevê o art. 216º, n.º 4, que as mesmas sejam estabelecidas, através de portaria emitida pelos ministros responsáveis pela área laboral e pelo sector dos transportes. Do âmbito deste preceito estão excluídas as situações em que o trabalhador, no exercício da sua actividade, utiliza, regularmente ou não, um veículo automóvel.

Actualmente essa matéria é objecto de regulação pela Portaria n.º 983/2007, de 27-8. No que respeita aos trabalhadores com horário fixo, o art. 2º, n.º 1, desta Portaria determina a afixação de um exemplar do respectivo mapa no estabelecimento e em cada um dos veículos a que o trabalhador está afecto; este requisito de publicidade não se considera cumprido, se os horários estiverem afixados em apenas num dos lugares referidos.

Quanto aos trabalhadores com horário móvel não sujeitos ao aparelho de controlo previsto no Regulamento n.º 165/2014 (*JO* L 60, de 28-2-2014), ou no Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos que efectuem Transportes Internacionais Rodoviários (AETR), a fiscalização do horário de trabalho é feito através de um livrete individual de controlo, cuja validade está dependente da sua autenticação pela autoridade para as condições de trabalho da área da sede ou estabelecimento do empregador (arts. 3º e 4º, n.º 1, da Portaria n.º 983/2007, e art. 4º, n.º 2, do DL n.º 237/2007).

Por sua vez, o Despacho Normativo n.º 36/87, de 4-4, obriga a que os mapas de horário de trabalho dos trabalhadores afectos à exploração de

veículos automóveis indiquem o número de trabalhadores normalmente ao serviço no estabelecimento ou unidade equiparada, aferido pelo mapa do quadro de pessoal do ano anterior, a menos que aquele número seja superior (n.º 5).

VII. Nos estabelecimentos que não possuam trabalhadores ao seu serviço, as entidades patronais não estão (obviamente) obrigadas a afixar qualquer mapa de horário de trabalho, embora tenham o dever de publicitar o respectivo mapa de funcionamento (art. 5º do DL n.º 48/96, de 15-5, alterado pelos DL n.º 126/96, de 10-8, n.º 216/96, de 20-10, n.º 111/2010, de 15-10, e nº 10/2015, de 16-1).

Artigo 217º

Alteração de horário de trabalho

1 — À alteração de horário de trabalho é aplicável o disposto sobre a sua elaboração, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2 — A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.

3 — Exceptua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação colectiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

4 — Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.

5 — A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

COMENTÁRIO

I. O n.º 1 deste artigo foi introduzido pelo CT de 2009. O n.º 2 reúne os n.ºs 2 e 3 do art. 173º do CT de 2003; os n.ºs 3, 4 e 5 correspondem, respectivamente, aos n.ºs 4, 1 e 5 daquele mesmo artigo; o n.º 6 corresponde ao art. 659º, n.º 1, do CT de 2003.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

1. Arts. 56º (horário flexível de trabalhador com responsabilidade familiares), 90º (organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante), 185º, n.º 2 (condições de trabalho de trabalhador temporário), 212º (horário de trabalho), 213º (intervalo de descanso), 214º (descanso diário), 215º e 216º (relativos aos mapas de horário de trabalho), todos do CT.

2. Jurisprudência: infra.

III. A ideia de que o horário é um elemento essencial do contrato de trabalho (cf. comentário ao art. 212º) não absorve o problema de saber em que circunstâncias pode ser objecto de modificações, uma vez estabelecido. Trata-se de aspectos normativos distintos: a fixação do horário está relacionada formalmente com o poder de autodeterminação das partes (não obstante o art. 212º, n.º 1, mencionar apenas o empregador), tendo por isso a

ver com a dimensão estrutural do contrato de trabalho.

Por sua vez, a modificação do horário diz principalmente respeito aos interesses funcionais do vínculo laboral, pelo que constitui um aspecto susceptível de ser enquadrado num plano de valoração distinto do anterior, em que a flexibilização do tempo de trabalho (e do correspondente horário) pode ser objecto de um tratamento susceptível de derrogar parcialmente o princípio *pacta sund servanda*.

O horário de trabalho interfere directamente com interesses de previsibilidade e de estabilidade relativos à vida privada do trabalhador, cuja tutela poderia exigir que, uma vez fixado, não pudesse em regra ser alterado unilateralmente pelo empregador. Porém, semelhante tipo de garantia conflituaria com interesses empresariais, os quais reclamam no seu limite óptimo a variabilidade e a indeterminação da distribuição do tempo de trabalho, de modo a permitir ajustar discricionariamente a respectiva organização às necessidades produtivas, incluindo as impostas por motivos de racionalidade económica.

IV. 1. Tal como já sucedia no CT de 2003, resulta da letra do art. 217º, n.º 1, que o legislador conferiu ao empregador inteira liberdade em matéria de modificação do horário de trabalho, não só quanto ao respectivo conteúdo — por exemplo, alteração de horário fixo a flexível ou por turnos, de horário nocturno a diurno ou vice-versa, etc. —, como em relação à respectiva frequência, com ressalva para as situações em que a fixação daquele é objecto de estipulação contratual específica (art. 217º, n.º 4) ou de cláusula de instrumento de regulamentação colectiva, e para os casos são objecto do art. 56º (assim como em relação às situações abrangidas pela extensão do mesmo regime), do art. 90º (regime do trabalhador-estudante); cf. CATARINA CARVALHO, 2011 (1), 279; MENEZES LEITÃO, 2014, 294; NUNES de CARVALHO, 2011 (1), 346.

Porém, a questão fulcral que se coloca a propósito da interpretação do n.º 1 do artigo em anotação é a de saber se o empregador pode modificar discricionariamente o horário já estabelecido. Adiante-se que não estão em causa nestas considerações as situações em que o horário de trabalho é objecto de normas, designadamente a nível da contratação colectiva ou a nível regulamentar, que estabeleçam 'escalas de serviço' ou regimes semelhantes relativamente ao exercício de determinadas actividades. Com efeito, excluído o disposto no n.º 4 do artigo que se anota, a flexibilidade do tempo de trabalho constitui nesses casos indicados um elemento acidental ou uma condição específica dos contratos de trabalho que têm por objecto o exercício dessas funções, pelo que, em rigor, as variações do horário de trabalho não são abrangidas pelo art. 217º, n.ºs 1 a 3, nem pela *ratio* das restrições a que nos parece estar sujeita a aplicação do seu n.º 1.

2. Não obstante a indicação fornecida pela própria letra daquele preceito, julga-se que o problema da liberdade de alteração do horário não se resume ao facto de este se encontrar ou não fixado no contrato de trabalho, ou seja, não se reduz à alternativa entre o disposto nos n.ºs 1 e 4 do art. 217º; veja-se ROMANO MARTINEZ (2015, 740), se bem que o A. entenda que a liberdade do empregador deve ser exercida dentro de parâmetros de razoabilidade e no contexto das necessidades da empresa.

Com efeito, importa averiguar se aqueles dois preceitos serão os únicos a aplicar a esta questão ou, pelo contrário, se devem ser objecto de uma interpretação que atenda ao elemento sistemático ou teleológico e às normas imperativas que regulam o horário de trabalho. Veja-se a anotação ao art. 212º.

3. Em primeiro lugar, o exercício da liberdade de modificação pelo empregador deve fundar-se em razões objectivas, sejam elas relacionadas com as necessidades da empresa (assim, mudança das preferências da clientela, aumento da produtividade, alteração do período de funcionamento, etc.), sejam com interesses socialmente relevantes (por exemplo, regularização do acesso ao trabalho devido a dificuldades com os transportes ou com o trânsito, ou com o horário de funcionamento de alguns equipamentos sociais). Integra, por isso, a figura do abuso de direito a decisão do empregador de alterar o horário com o objectivo de punir o trabalhador ou de visar qualquer fim estranho às necessidades de organização do trabalho na empresa ou não justificada por razões de ordem sócio-laboral.

4. Julga-se ainda que o empregador não beneficia de um *jus variandi* ilimitado, porquanto o regime legal assenta numa lógica de equilíbrio (ainda que não equidistante) entre os diferentes interesses em jogo. Ou seja, a liberdade de conformação, aparentemente reconhecida àquele em moldes absolutos, encontra-se temperada pela tutela constitucional da segurança no emprego (art. 53º), do repouso e do lazer (art. 59º, n.º 1, alínea *d)*), da organização do tempo de trabalho em condições que facultem a respectiva realização pessoal (art. 59º, n.º 1, alínea *b)*) e do direito à protecção da família, da paternidade e da maternidade, e da infância (arts. 67º a 69º).

Como é sabido, o instituto do horário de trabalho tem como *ratio legis* definir (e limitar) o tempo de heterodisponibilidade de quem exerce a uma profissão sob a direcção de outrem; visa proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores, assim como permitir-lhes ajustar a respectiva vida pessoal e familiar com as obrigações profissionais. Trata-se de objectivos cuja realização se encontra mediatizada pelos princípios da previsibilidade e da estabilidade da organização do tempo de trabalho e por um conjunto de normas imperativas afins; porém, uma tutela hipergarantística destes princípios tornaria praticamente impossível adequar a organização da actividade de

trabalho à dinâmica das necessidades empresariais, cujas repercussões se fariam certamente sentir em termos negativos a nível da segurança e estabilidade no emprego.

5. É no contexto de semelhante conflito de interesses — e da correspondente necessidade de avalizar uma solução de equilíbrio ou de compromisso — que, em nossa opinião, deve ser enquadrada a liberdade de modificação do horário de trabalho prevista no art. 217º, n.º 1, do CT, no pressuposto de que essa faculdade conferida ao empregador não pode anular a eficácia dos direitos de natureza constitucional implicados na distribuição do tempo de trabalho. Ou seja, a tutela jurídica destes valores interfere necessariamente com aquela competência, cujo exercício deverá, por isso mesmo, reflectir os limites decorrentes da exigência de concordância entre a garantia desses interesses, por um lado, e a tutela da liberdade de iniciativa económica, materializada na exigência de flexibilidade da organização do tempo de trabalho, por outro.

Ora, esse princípio de harmonização jurídica opõe-se a um regime em que seja permitido ao empregador modificar unilateralmente o horário de trabalho em termos que afectem de forma substancial o equilíbrio contratual pré-estabelecido e, nessa medida, que sejam susceptíveis de implicar mudanças significativas na esfera do trabalhador, pondo em risco a própria segurança do emprego. Para este efeito, e ressalvadas as alterações decorrentes dos regimes legais de flexibilidade do tempo de trabalho, constituem modificações substanciais do horário de trabalho, por exemplo, deslocar o horário limitado a um dos períodos do dia (manhã ou tarde) para o outro período, alterar em termos relevantes a hora de início ou do termo do trabalho, transformar o horário normal em horário por turnos ou o horário diurno em nocturno.

6. É, pois, em relação ao reconhecimento ao empregador de uma faculdade ilimitada de alteração do horário de trabalho que, pelas razões atrás invocadas, contrapomos uma interpretação restritiva do art. 217º, n.º 1. O limite que se propõe não significa, contudo, que aquele fique impossibilitado de introduzir modificações substanciais ao horário de trabalho; trata-se de uma faculdade que, embora não seja de fácil explicação à luz do regime comum dos contratos, não deixa de privilegiar (pelo menos em via directa) o interesse da iniciativa privada sobre o interesse da segurança no emprego. Porém, na hipótese de não aceitar semelhante alteração, o trabalhador fica com o direito de resolver com justa causa o contrato de trabalho (art. 394º, n.º 2, alínea *b*), e art. 396º, n.º 1), uma vez que o empregador dispõe sempre da possibilidade de satisfazer as suas necessidades de produção recorrendo a outras soluções.

Aliás, dada a similitude dos interesses envolvidos, poder-se-á invocar

para fundamentar esta solução o disposto no art. 194º, n.º 6, em que se reconhece ao trabalhador um direito especial de resolução do contrato, com direito à compensação prevista no art. 366º ou no art. 366º-A conforme os casos, sempre que a transferência definitiva do local de trabalho lhe acarrete prejuízos sérios.

Cremos, contudo, que a modificação substancial do horário, promovida unilateralmente pela entidade empregadora, poderá não ter a consequência acabada de referir nas situações de crise empresarial, em que manifestamente esteja em causa a manutenção dos postos de trabalho e a viabilidade da empresa, ou em que se verifique a necessidade de reparar prejuízos graves devido a caso fortuito ou de força maior.

V. 1. Apesar de se entender que a fixação do horário é vinculativa para as partes do contrato, inclinamo-nos, na sequência do que se disse relativamente à respectiva modificação, para interpretar em termos restritivos o disposto no n.º 4, do art. 217º, de forma a acautelar a autonomia das partes e os interesses relacionados com a necessidade de ajustar a organização do tempo de trabalho às exigências da actividade económica com que a empresa de depare posteriormente à constituição do vínculo.

Assim, não obstante o elemento literal, julga-se que a blindagem prevista naquele preceito apenas se deverá impor nos casos em que as partes confiram ao horário convencionado um carácter essencial no quadro da constituição e manutenção do vínculo laboral. Excluída esta hipótese, a liberdade de modificação (dentro dos limites anteriormente referidos, agora aplicáveis em moldes mais limitados, ou seja, apenas quando se verifiquem necessidades inultrapassáveis da empresa) constitui uma faculdade cujo exercício decorre das exigências (objectivas) da actividade económica e mercantil.

2. Nos casos em que o horário só pode ser modificado por acordo, julga-se que o carácter essencial da cláusula e o interesse da segurança jurídica (incluindo, no limite, a própria segurança no emprego) apontam para que a sua alteração deva igualmente obedecer à forma escrita, não bastando para tal o consentimento tácito do trabalhador; em sentido diferente, admitindo esta forma de consentimento no caso de o trabalhador passar a cumprir o novo horário sem ter apresentado qualquer reclamação; veja-se ROMANO MARTINEZ, 2015, 741.

3. Também na hipótese de a alteração do horário se apresentar como uma consequência necessária decorrente da modificação do período de funcionamento decidida pelo legislador — por exemplo, quando restringe o período de abertura ou impõe o encerramento do estabelecimento comercial em determinados dias ou horas —, o empregador tem legitimidade para proceder à adaptação do horário sem que se verifiquem as consequências referidas, salvo eventualmente a possibilidade de resolução do contrato

nos termos do art. 394º, n.º 3, alínea *b)*.

VI. Os limites estabelecidos para qualquer modificação do horário — a consulta aos trabalhadores afectados e à comissão de trabalhadores ou à estrutura sindical, e o cumprimento de um período de pré-aviso (art. 217º, n.º 2) — não passam, no essencial, de requisitos procedimentais; embora não afectem a autonomia do empregador, o seu incumprimento interfere com a validade da respectiva decisão modificativa, ficando nesse caso os trabalhadores exonerados da obrigação de observar o novo horário. Veja-se, em conformidade, os acórdãos do STJ, de 24-2-2010 (p. n.º 248/08) e de 30-4-2014 (363/05.1) e o comentário ao art. 212º.

Embora a faculdade de alteração do horário de trabalho possa, excepcionalmente, servir fins que extravasam os interesses económicos ou objectivos que a norma prossegue (como, por exemplo, se for adoptada com intuito punitivo, caso em que deverá ser considerada nula por abuso de direito), não nos parece que o legislador exija que o empregador fundamente especificamente a alteração decidida, não obstante as consequências sociais daí decorrentes. Julga-se, por isso, que caberá ao trabalhador o ónus de provar que a alteração do seu horário não assentou em razões de natureza económica ou objectiva, mas de outra natureza.

Relativamente ao pré-aviso, a entidade patronal está obrigada a afixar na empresa, com uma antecedência de sete dias, as alterações a introduzir e comunicar essas alterações à Inspecção-Geral do Trabalho.

VII. Exceptuada a ressalva prevista para os menores (art. 80º), o CT não contém normas específicas sobre o pluriemprego. Ora, pode suceder que a alteração do horário de trabalho, promovida unilateralmente pela entidade empregadora, seja de molde a inviabilizar o cumprimento de outro contrato em o mesmo trabalhador é parte.

Quanto a esta situação, parece-nos que a liberdade conferida pela lei ao empregador deverá ser objecto de uma interpretação restritiva, de modo a garantir-se eficácia ao direito à segurança no emprego e à liberdade de trabalho, e ao princípio da boa-fé contratual. Se, com efeito, ao celebrar o contrato de trabalho tiver conhecimento de que o mesmo trabalhador já exerce outra actividade subordinada, o empregador está a autolimitar o seu poder de direcção relativamente à organização do tempo de trabalho, pelo que, nessas condições, não poderá modificar de modo unilateral o horário de trabalho se isso puser em causa o cumprimento do(s) vínculo(s) já firmado(s) pelo trabalhador, mas apenas exercer aquela faculdade dentro dos limites permitidos pela disponibilidade laboral do trabalhador.

VIII. O art. 217º, n.º 3, do CT contempla a possibilidade de o horário ser alterado por períodos não superiores a uma semana sem a observância

do dever de consulta dos organismos representativos dos trabalhadores e sem a respectiva afixação prévia na empresa. Trata-se, todavia, de uma faculdade modificativa que não pode ser usada mais do que três vezes por ano; em sentido diverso, cf. MIGUEL MONTEIRO, 2016, 559.

Esta dispensa constitui um desvio à garantia da previsibilidade e à regra da publicidade dos horários de trabalho e das respectivas alterações; contudo, a discricionariedade conferida ao empregador (em especial, a não observância de qualquer pré-aviso) é limitada pelo dever de consultar as estruturas representativas dos trabalhadores, impedindo-se que, na prática, as alterações sejam decididas e comunicadas aos interessados com um pré-aviso muito curto. Por outro lado, a exoneração da obrigação de afixar o novo horário com a antecedência de sete dias é compensada pelo dever de proceder ao respectivo registo em livro próprio. O facto de este registo desempenhar a mesma função de publicidade que a afixação do mapa significa que deverá ser efectuado antes de o novo horário entrar em vigor.

SUBSECÇÃO IV
ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Artigo 218º

Condições de isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargo de administração ou direcção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites do horário de trabalho;

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2 — O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho.

3 — Revogado.

4 — Revogado.

COMENTÁRIO

I. 1. Este artigo corresponde aos arts. 177º e 659º, n.º 1, do CT de 2003.

2. Os n.ºs 3 e 4 do art. 218º foram revogados pelo art. 2º da L. n.º 23/2012. Aqueles preceitos tinham a seguinte redacção: n.º 3 — ‹‹O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral››; n.º 4 — ‹‹Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior››.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

i) Art. 165º (teletrabalho) do CT.

ii) Arts. 2º, alínea *a)*, e 6º, alínea *a)*, da Convenção n.º 1, e o art. 1º, § 3, da Convenção n.º 80 (que revê parcialmente a Convenção anterior), ambas da OIT.

iii) Art. 52º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

iv) Jurisprudência: infra.

III. A redução a escrito do acordo de isenção constitui um requisito de validade (formalidade *ad substantiam*); com efeito, independentemente da segurança jurídica que lhe é correlativa, aquela exigência visa não só proteger a liberdade negocial do trabalhador, como permitir à administração do trabalho controlar o recurso daquela modalidade de organização do traba-

lho. Por isso, a não observância dessa formalidade origina a nulidade do regime instituído (art. 220º do Código Civil) e a consequente inexigibilidade ao trabalhador do respectivo cumprimento.

Embora possa ser estabelecido no próprio contrato de trabalho, o facto de o acordo de isenção gozar de autonomia face à celebração daquele (*maxime* quando o contrato de trabalho decorre do mero consenso) significa que a invalidade (formal ou substantiva) daquele acordo não afecta a validade do segundo (art. 121º, n.º 2), porquanto os vícios eventualmente existentes devem ser imputados à entidade empregadora, já que a recusa do trabalhador em assinar o respectivo documento deve ser considerada como falta de acordo. Por isso, a invocação pelo empregador da invalidade do contrato de trabalho com fundamento na nulidade da cláusula de isenção é contrariada pela proibição de *venire contra factum proprium*.

Por sua vez, a actividade realizada no contexto de um regime de isenção de horário nulo fica sujeita à disciplina laboral comum, designadamente às normas previstas para o trabalho suplementar.

IV. 1. Pelas implicações que acarreta a nível da vida pessoal e profissional, a instituição da isenção do horário de trabalho está dependente do consentimento, por escrito, do trabalhador (n.º 1). Em termos de eficácia temporal, o regime subsiste enquanto perdurarem os fundamentos objectivos que lhe deram origem — ocorrendo a respectiva caducidade caso aqueles deixem de verificar-se, como, por exemplo, se o trabalhador mudar de funções e passar a desempenhar outras organizadas em regime normal, ou a entidade empregadora extinguir a actividade ou o cargo exercido ou modificar a organização do tempo de trabalho, ou verificando-se o respectivo termo, se o regime foi estabelecido temporariamente —, sem prejuízo de, mediante aviso prévio, a entidade patronal lhe poder pôr fim (arts. 218º, n.º 1, e 217º, n.º 1, a contrario).

2. Contudo, dada a lógica contratual que preside à instituição do regime de isenção, parece-nos ser necessário atender à posição do trabalhador. Assim, se a isenção do horário constituir uma cláusula essencial do contrato de trabalho — qualificação só possível de determinar casuisticamente através da interpretação do respectivo conteúdo e da análise das circunstâncias em que o mesmo foi adoptado ou é executado —, a respectiva supressão por causas não objectivas pode, em caso de oposição do trabalhador, constituir uma modificação substancial das condições de trabalho, susceptível de conferir àquele o direito de resolver o contrato com justa causa (art. 394º, n.º 2, alínea *b)*).

Parece-nos, por isso, ser de aplicar a esta situação aquilo que se disse a propósito do art. 217º, n.º 4; ou seja, o simples facto de a cláusula relativa à isenção estar sujeita a forma escrita não constitui um obstáculo absolu-

to à respectiva modificação (ou extinção) por via unilateral, não obstante reconhecer-se que o carácter geral e indiferenciado da letra daquele preceito apontar para uma solução de sentido único.

V. O CT é omisso relativamente à questão de saber se, na pendência das razões objectivas que lhe deram origem, o trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de isenção; julga-se, à semelhança do que ficou dito no § anterior, que deverá ser feita uma distinção. Assim, se resultar do acordo firmado (ou do contrato de trabalho e demais circunstâncias relevantes) que o regime foi considerado pelas partes um elemento essencial da relação laboral, semelhante decisão do trabalhador poderá ser equiparada à denúncia do vínculo laboral por sua iniciativa ou, eventualmente, constituir justa causa de despedimento (art. 351º, n.º 1).

Não se verificando aquela essencialidade, parece-nos que, sob determinadas condições — por exemplo, a verificação de motivos poderosos, designadamente a tutela de interesses visados pelos arts. 55º e 57º do CT — deverá ser reconhecida ao trabalhador a faculdade de não permanecer vinculado de forma permanente a um regime que, para além de ter formalmente carácter excepcional, é susceptível de, pelo estatuto de maior indisponibilidade que implica, interferir directamente com o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar (art. 59º, n.º 1, al. *c)*, da CRP). Nessas circunstâncias, uma tal alteração não deverá prejudicar o direito à segurança no emprego e ser invocada como justa causa de despedimento.

VI. A política de maior flexibilização subjacente ao regime de isenção de horário revela-se no facto de, na sequência do CT de 2003, a respectiva instituição depender apenas do acordo das partes (n.º 1) — no regime anterior, revogado pelo CT de 2003, a respectiva adopção estava dependente de autorização administrativa (DL n.º 409/71, de 27-9). A mesma flexibilização decorre ainda do facto de, para além dos casos previstos pelo legislador, poderem ser admitidas e tipificadas a nível da negociação colectiva outras situações em que a prestação de trabalho pode ser efectuada segundo aquele regime (n.º 2); nesses casos, porém, a adopção da isenção de horário continua a depender do acordo de ambas as partes, limitando-se apenas a contratação colectiva a ampliar o âmbito de aplicação daquele regime.

No mesmo sentido concorre a dispensa da obrigatoriedade do envio do acordo de isenção para a ACT, através da qual pretendeu-se eliminar formalidades consideradas não essenciais e racionalizar o funcionamento dos serviços inspectivos; veja-se o preâmbulo da proposta de lei n.º 46/XII que deu origem à L. n.º 23/2012.

Assim, com a revogação dos n.ºs 3 e 4 do art. 218º, o controlo do regime de isenção deixa de ser efectuado no momento da sua adopção, passando a sê-lo aquando das acções de inspecção aos locais de trabalho.

Artigo 219º

Modalidades e efeitos de isenção de horário de trabalho

1 — As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;

c) Observância do período normal de trabalho acordado.

2 — Na falta de estipulação das partes, aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior.

3 — A isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

COMENTÁRIO

I. Este artigo corresponde ao art. 178º, n.ºs 1 a 3, do CT de 2003; o n.º 4 corresponde ao art. 659º, n.º 1, do CT de 2003.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

i) Art. 59º, n.º 1, alínea *d)*, da CRP (direito a um limite máximo da jornada de trabalho.

ii) Art. 265º do CT (retribuição por isenção de horário de trabalho).

iii) Jurisprudência: infra.

III. No acordo de isenção de horário de trabalho podem as partes optar por uma das modalidades previstas no n.º 1 do art. 219º:

a) Não sujeição do tempo de trabalho aos limites máximos dos períodos normais de trabalho (alínea *a)*) — esta é, aliás, a modalidade que, na ausência de estipulação das partes, se considera adoptada supletivamente (n.º 2).

b) Alargamento da isenção a um determinado número de horas para além dos limites fixados para os períodos de trabalho diário ou semanal (alínea b)). Tal como se disse no comentário ao art. 211º, parece-nos que o alargamento admitido nesta modalidade de isenção de horário de trabalho não pode ultrapassar as 48 horas semanais em média.

c) Limitação do regime de isenção aos períodos, diário e semanal, contratualizados, não podendo a duração do trabalho ir além dos limites previstos no art. 203º, n.º 1 (alínea *c)*).

No caso de, relativamente às situações referidas em *b)* e *c)*, serem excedidos os limites estabelecidos, o trabalho prestado é considerado suplementar (art. 226º, n.º 2).

IV. O regime de isenção de horário está associado a uma maior disponibilidade para o trabalho, na medida em que, independentemente de ultrapassar ou não os limites máximos do período normal de trabalho, o trabalhador fica obrigado a prestar a sua actividade em situação de acentuada flexibilidade temporal.

Para além do efeito genérico relacionado com o facto de o trabalhador isento de horário não beneficiar da garantia decorrente do princípio da previsibilidade da distribuição do tempo de trabalho nem, no caso da modalidade contida na alínea *a)*, dos limites máximos dos períodos normais de trabalho, o regime de isenção não prejudica o intervalo de descanso (arts. 213º), o direito ao descanso diário e semanal, e aos feriados (art. 219º, n.º 3) nem, relativamente aos trabalhadores que ocupem cargos de direcção ou com poder de decisão autónomo, o período mínimo de repouso diário (art. 214º, n.º 2, al. *a)*).

Além disso, o facto de o n.º 3 do art. 219º não conter qualquer referência ao intervalo de descanso não permite concluir que a sua observância não seja devida, mas tão só que não é aplicável neste caso o regime geral; por isso, atendendo à garantia mínima consagrada no art. 213º, n.º 4, os trabalhadores isentos de horário de trabalho não deverão por regra trabalhar mais do que seis horas consecutivas, excepto nas situações admitidas naquele mesmo preceito.

V. 1. O facto de, em regime de isenção, poderem ser ultrapassados os limites máximos dos períodos normais de trabalho (art. 219º, n.º 1, alínea a), e n.º 2) não significa que a entidade patronal possa exigir tempos de laboração ilimitados ou acentuadamente superiores à duração máxima de trabalho diário ou semanal, tanto mais que o art. 59º, n.º 1, alínea d), da CRP (como também o art. 31º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia) garante a todos os trabalhadores o direito a um limite máximo da jornada de trabalho. Com efeito, independentemente do regime de trabalho adoptado, o trabalhador goza do direito à auto-disponibilidade e a um período de descanso diário (art. 199º); aliás, em sentido semelhante (embora a propósito do art. 6º do DL n.º 409/71 (revogado pelo CT de 2003), relativo ao regime da duração do trabalho de natureza intermitente), pronunciou-se o Tribunal Constitucional, ao afirmar que «uma permanente disponibilidade do trabalhador para acorrer a uma qualquer solicitação decorrente da sua actividade profissional consubstanciaria uma privação do período de autodeterminação e do descanso, constitucionalmente inadmissível» (acórdão n.º 368/97, de 14-5).

2. Apesar da flexibilidade em termos de distribuição do tempo de trabalho e de descanso que a caracteriza, a isenção de horário de trabalho na modalidade prevista na alínea *a)* do n.º 1, do art. 219º não constitui um regime que possibilite exigir aos trabalhadores tempos de trabalho claramente superiores aos máximos legais e, assim, transformar-se num meio que permita contornar os princípios e as normas relativas à duração de trabalho (art. 203º) e do trabalho suplementar. Ou seja, a consequência da não aplicação da duração máxima dos períodos normais de trabalho não é sinónimo de sujeição a uma disciplina sem limites quanto ao número de horas de trabalho diário ou semanal (art. 59º, n.º 1, alínea *d)*, da CRP), não obstante estar garantido o gozo do descanso diário, dos dias de descanso semanal complementar e dos feriados.

3. Dada a semelhança existente em termos práticos ou substantivos entre os regimes de isenção e de adaptabilidade, julga-se que a duração máxima de trabalho semanal admissível para aquela modalidade deverá ter como padrão de referência o limite previsto para o segundo, isto é, uma duração média semanal de 48 horas (art. 211º, n.º 1).

Independentemente do que ficou disso, esta solução é reforçada pelo facto de a Directiva n.º 2003/88 não prever qualquer excepção ao limite máximo das 48 horas semanais fixado para a duração média de trabalho (questão diferente tem a ver com o período de referência em que pode ser calculado), excepto se o Estado-membro tiver recorrido à cláusula *opting out* prevista no art. 22º daquela Directiva, o que não foi o caso do Estado português.

Com efeito, relativamente à fixação do período de referência, o art. 16º, alínea *b*), da mesma Directiva admite que os Estados-membros possam, relativamente à duração máxima do trabalho semanal, não adoptar o de sete dias estabelecido no art. 6º da mesma directiva, mas o de quatro meses, permitindo-se ainda no art. 17º, n.º 3, que o mesmo período seja alargado até seis meses para as actividades aí enunciadas (e que correspondem às previstas no art. 207º, n.º 2, do CT). Já a fixação de um período de referência de 12 meses para aquele mesmo fim, admitido no art. 19º da mesma Directiva supõe uma fundamentação que a nossa lei não acautela.

Acresce que, com ressalva para as pessoas que ocupem postos de fiscalização, cargos de confiança ou de direcção às quais a Convenção n.º 1 da OIT (sobre a regulação do tempo de trabalho na indústria) não é aplicável (art. 2º, alínea *a)*), para as restantes actividades realizadas em regime de derrogação permanente ou temporária da duração máxima do tempo de trabalho é aplicável o limite das quarenta e oito horas previsto no art. 5º, segundo parágrafo, da mesma Convenção.

4. Por outro lado, o regime de isenção não poderá constituir um expediente que permita desfigurar o próprio sinalagma contratual laboral, bem

como a anulação do direito à retribuição do trabalho (art. 59º, n.º 1, alínea *a)*, da CRP). Quanto a este aspecto, importa atender à relação existente entre o suplemento auferido pelo trabalhador isento de horário (art. 265º) e a duração média do trabalho efectivamente prestado, de forma a averiguar se existe ou não uma desproporção iníqua entre os dois elementos.

Assim, quando sejam exigidos durante os dias normais de trabalho (*vide* art. 219º, n.º 3) períodos de laboração que excedem em média 48 horas semanais, deve o trabalhador isento de horário ser retribuído pelo tempo de trabalho que ultrapassar aquele limite. No caso de uma tal prática possuir carácter normal ou frequente, o trabalhador poderá denunciar com justa causa o acordo relativo à isenção ou recusar o cumprimento integral dos tempos de trabalho que lhe são exigidos, isto independentemente da eventual verificação de situações contra-ordenacionais decorrentes da violação dos limites dos períodos normais de trabalho ou do trabalho suplementar. Em todo o caso, dadas as características especiais da actividade que exercem, é de excluir dos limites acabados de referir os quadros dirigentes e os trabalhadores com poder de decisão autónomo.

5. Independentemente da interpretação sistemática proposta — isto é, que a leitura do regime de isenção, especialmente a alínea *a)* do art. 219º, n.º 1, deve ser conjugada com os limites fixados para a duração do trabalho em regime de adaptabilidade —, poder-se-á ainda deduzir, *a contrario*, do art. 211º, n.º 4, a aplicação à generalidade dos trabalhadores isentos de horário do limite de referência das 48 horas semanais, em média, estabelecido no n.º 1 do mesmo artigo, com ressalva para as categorias de trabalhadores mencionadas no mesmo n.º 4.

Idêntico limite decorre de forma mais assertiva do art. 6º, alínea *b)*, da Directiva n.º 2003/88, relativa à organização do tempo de trabalho, na medida em que se trata de um preceito aplicável a todas as modalidades de flexibilização do tempo de trabalho, incluindo, por isso, ao regime de isenção de horário. Por outro lado, a única derrogação permitida aos Estados-membros para ultrapassar o limite médio das 48 horas semanais vem consagrada no art. 17º, n.º 1, da mesma Directiva e abrange exclusivamente os quadros dirigentes e os trabalhadores que tenham poder de decisão autónomo, os trabalhadores familiares e os trabalhadores do domínio litúrgico, das igrejas e das comunidades religiosas.

6. Em face do que se disse, não nos revemos totalmente no acórdão n.º 8/12 do STJ (*DR*, I Série, de 25-6-2012) que veio uniformizar jurisprudência (aliás, extensível ao CT de 2009, na medida em que versa sobre normas do CT de 2003 que se mantêm naquele diploma), no sentido de que ‹‹ao trabalhador isento de horário de trabalho, na modalidade de isenção total, não é devido o pagamento de trabalho suplementar em dia normal de

trabalho, conforme resulta dos artigos 17.º, n.º 1, alínea *a*), do Decreto--Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, e 197.º, n.º 4, alínea *a*), do Código do Trabalho de 2003, mesmo que ultrapasse os limites legais diários ou anuais estabelecidos nos artigos 5.º, n.º 1, alíneas *a*) e *b*), do Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro, e 200.º, n.º 1, alíneas *a*) a *c*), do Código do Trabalho de 2003, após a entrada em vigor deste diploma››.

Como se deduz do que ficou dito, julga-se que, independentemente do previsto no art. 265º e na ausência de instrumento colectivo que regule especificamente esta situação, o trabalhador que, em regime de isenção total, trabalhe, em média, mais de 48 horas semanais deverá ter direito a ser pago pelo tempo que ultrapassar esta duração, a título de trabalho suplementar prestado em dia útil.

SUBSECÇÃO V
TRABALHO POR TURNOS
Artigo 220º
Noção de trabalho por turnos

Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

COMENTÁRIO

I. Este artigo corresponde ao art. 188º do CT de 2003.

II. Relativo ao artigo em anotação veja-se:

1. Art. 2º, n.ºs 5 e 6, da Directiva n.º 2003/88, de 4-11, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho (*JO* L 299, de 18-11-2003).

2. Arts. 90º, n.º 4 (organização do regime de turnos do trabalhador-estudante) e 257º, n.º 2, alínea *b)* (retribuição pelo trabalho nocturno em regime de turnos rotativos), ambos do CT.

3. Jurisprudência: infra.

III. O DL n.º 503/75, de 13-9 (alterado pelo DL n.º 154/95, de 2-2, pela L. n.º 5/2009, de 2-2, e pelo DL nº 50/2017, de 24-5), que aprovou o Estatuto de Controlador do Tráfego Aéreo, fixa para o trabalho em regime de turnos um intervalo mínimo de doze horas entre o fim de um turno e o início do seguinte (art. 24º, n.º 1).

Estipula ainda que devem ser observados os seguintes intervalos de descanso (art. 24º, n.º 2): *i)* de duração aproximada a vinte minutos por cada três horas em posição de controlo convencional; *ii)* de duração aproximada a vinte minutos por cada duas horas em posição de controlo de radar; *iii)* de duração aproximada a uma hora para refeição nos turnos de duração superior a sete horas; e *iv)* de duração aproximada a duas horas por período de serviço prestado entre as 0 horas e as oito horas**.**

IV. 1. Do ponto de vista legal, o trabalho por turnos apenas se impõe quando o período de funcionamento ultrapassa os limites máximos dos períodos normais de trabalho (art. 221º, n.º 1). De acordo como art. 220º, os turnos podem ser organizados de modo a que os trabalhadores fiquem adstritos em termos constantes a determinado período ou horário de traba-

lho (turnos fixos) ou trabalhem alternada ou rotativamente em períodos ou horários diferentes (turnos rotativos).

O sistema rotativo pode realizar-se em ritmo descontínuo (por exemplo, dois turnos de oito horas com paragem durante a noite e ao fim de semana), em ritmo semi-contínuo (sucessão de equipas ao longo de vinte quatro horas, com paragem no fim de semana) ou em ritmo contínuo (em que as equipas asseguram vinte e quatro horas de actividade, sete dias por semana, durante todo o ano). Neste último caso, o número das equipas depende do período normal de trabalho estipulado (por exemplo, três turnos de oito horas cada ou quatro turnos em que cada equipa trabalha seis horas).

Normalmente os turnos têm uma duração idêntica; porém, dado que nem todos provocam o mesmo desgaste, tem-se verificado uma tendência para estabelecer diferenças entre os diversos períodos de trabalho, designadamente em relação aos turnos da noite, os quais beneficiam de limites especiais previstos para a duração do trabalho nocturno (art. 224º, n.ºs 2 e 4) e, por vezes, de períodos de descanso ou de retribuição compensatória (assim, no direito alemão).

2. Como decorre do art. 224º, n.º 1, os trabalhadores por turnos podem igualmente ser trabalhadores nocturnos; quando assim aconteça, devem beneficiar das medidas de protecção previstas para cada categoria.

Artigo 221º

Organização de turnos

1 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

2 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 — O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

5 — Os turnos no regime de laboração contínua e os de trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente nas situações a que se referem as alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 207º, devem ser organizados de modo a que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.

6 — O empregador deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3, 4, 5 ou 6.

COMENTÁRIO

I. Os n.ºs 1 a 5 do art. 221º correspondem ao art. 189º do CT de 2003; os n.ºs 6 e 7 correspondem, respectivamente, aos arts. 191º e 659º, n.º 1, do mesmo diploma.

II. Relativamente ao artigo em anotação *vide*:

1. Arts. 90º, n.º 4 (regime de turnos do trabalhador-estudante), 185º, n.º 2 (condições de trabalho de trabalhador temporário), 198º (período normal de trabalho), 201º (período de funcionamento), 203º (limites máximos dos períodos normais de trabalho), 212º (horário de trabalho) e 217º (alteração do horário de trabalho), todos do CT.

2. Arts. 2º, n.ºs 5 e 6, e 12º da Directiva n.º 2003/88, de 4-11, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho.

3. Jurisprudência: infra.

III. Regimes específicos:

i) O DL n.º 290/2009, de 12-10, relativo ao emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade (alterado pelo DL n.º 131/2013, de 11-9, e pelo Decreto-Lei n.º 108/2015, de 17-6, que procede à sua republicação), estipula no art. 64º que «a prestação de trabalho em regime de turnos depende sempre da aceitação prévia do

trabalhador e de parecer favorável da equipa técnica de reabilitação».

ii) O trabalhador-estudante tem direito a que o seu horário por turnos seja elaborado de modo a permitir-lhe a frequência às aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino (art. 90º, n.º 4).

iii) As reuniões de trabalhadores na empresa fora do horário normal, convocadas pelas comissões de trabalhadores (art. 419º, n.º 1, alínea *a)*) ou pelos membros das associações sindicais no exercício da actividade sindical na empresa (art. 461º, n.º 1, alínea *a)*) devem realizar-se sem prejuízo do cumprimento do horário por turnos.

iv) Em conformidade com o art. 215º, n.º 4, do CT (mapas de horário de trabalho), o n.º 6 do art. 221º determina que, no caso de a empresa ou o estabelecimento adoptar o regime de turnos, o empregador deve ter um registo separado dos trabalhadores de cada turno.

v) Quanto ao trabalho portuário, determina o art. 3.º do DL n.º 280/93, de 13-8 (alterado pela L. n.º 3/2013, de 14-1), relativo ao regime das relações de trabalho portuário: ‹‹às relações entre o trabalhador que desenvolve a sua atividade 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 disposto no presente diploma, no Código do Trabalho e demais legislação complementar››.

IV. 1. Diferentemente do regime geral ou comum — em que o período de funcionamento da empresa coincide com a duração do tempo de trabalho —, no trabalho por turnos, a actividade laboral na empresa é repartida pelos vários períodos do dia (manhã, tarde ou noite), de modo a que os mesmos postos de trabalho sejam sucessivamente ocupados por diferentes equipas.

Embora historicamente tenha sido justificado por razões tecnológicas, *maxime* na indústria pesada, o recurso ao trabalho por equipas tem progressivamente sido adoptado por razões de natureza económica, em particular pelo interesse em aumentar o período de uso dos equipamentos, de funcionamento dos serviços ou dos estabelecimentos (designadamente os de venda ao público).

2. Se bem que o art. 221º não estabeleça qualquer distinção entre os turnos rotativos e fixos, o certo é que os problemas jurídicos característicos desta modalidade de organização do tempo de trabalho (os relativos à tutela da segurança e saúde dos trabalhadores e os decorrentes das mudanças de turno ou da periodicidade do descanso semanal) acabam por dizer respeito ao regime rotativo (n.ºs 4 e 5).

V. 1. Tendo como referência o modelo comum de organização do tempo de trabalho, isto é, o trabalho prestado durante o dia e em horário fixo, o regime de turnos rotativos tem consequências específicas a nível da auto-disponibilidade (pessoal e familiar) e da saúde e segurança dos trabalhadores. A maior dependência que exige deriva do facto de a prestação laboral não se processar sempre no mesmo período do dia, o que implica que cada trabalhador exerça regularmente a sua actividade em horários diferentes, ficando, por isso, sujeito a uma rotação nos seus tempos de trabalho e de repouso diário, bem como uma variação do dia de descanso semanal (cf. o art. 232º, n.º 2, que consagra a regra do repouso dominical).

2. É sabido que todo ser vivo está submetido a ciclos biológicos diários (ritmos circadianos) que influenciam o modo de funcionamento do respectivo organismo e, por conseguinte, a sua capacidade de trabalho. Estudos sobre esta matéria — veja-se, por exemplo, os textos publicados pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (EUROFOUND) — têm demonstrado que aquela modalidade de trabalho causa grandes perturbações no ritmo biológico das pessoas que o prestam, originando efeitos negativos a nível da saúde e segurança no trabalho. Por outro lado, segundo os mesmos estudos, o sistema de rotação rápida (também conhecido por sistema de turnos partidos), em que a mudança de turno se verifica de dois em dois ou de três em três dias, é menos perturbador do ritmo biológico do que os turnos de duração mais alargada, na medida em permitem ao organismo uma melhor adaptação ao ritmo de trabalho; pelo contrário, quando a sucessão de turnos é lenta (turnos de cinco ou seis dias), afigura-se especialmente penosa a actividade realizada durante aquele número de dias durante o período nocturno.

A irregularidade da alternância entre o dia (ou dias) de descanso e os períodos de trabalho (turnos rotativos descontínuos) influencia negativamente o rendimento, se bem que as novas tecnologias, processos de fabrico e condições de trabalho contribuam para a atenuar esse efeito. Sabe-se ainda que o trabalho prestado à noite requer um esforço suplementar, na medida em que o organismo está mais dirigido durante esse período para o descanso, pelo que tem de suportar um esforço de redistribuição ou compensação de outros aspectos fisiológicos, como o sono e a alimentação, que é por si geradora de um desgaste particular. Também o facto de se exigir o mesmo grau de actividade ao longo de todos os períodos do dia contribui para alterar os ciclos circadianos do indivíduo e, consequentemente, para aumentar a própria penosidade do trabalho.

Pela alteração de estilo de vida e de hábitos alimentares que provoca, o regime de turnos está ainda na origem do aparecimento de doenças do foro gastrointestinal e de modificações psicossomáticas relacionadas com o sono, o apetite e com o estado anímico, situações que podem ser agravadas

pela natureza do trabalho, pelas condições em que é realizado, pela idade do trabalhador e ainda pelos esquemas de rotação. Para além disso, cria dificuldades a nível da organização da vida familiar e social dos trabalhadores; quanto a este aspecto, é evidente a situação particularmente penosa em que se encontra a mulher trabalhadora, em resultado de continuar, na grande maioria dos agregados familiares, a suportar de forma especial os encargos domésticos.

3. Em face das conhecidas repercussões negativas do trabalho por turnos na esfera individual e social dos trabalhadores, o legislador adoptou algumas medidas de enquadramento e de fiscalização da respectiva organização: *i)* observância dos limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados nos arts. 211º, 230º, n.º 1, 231º e 232º (art. 221º, n.º 3); *ii)* garantia de que a mudança de turno deve ser precedida do dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar (art. 221º, n.º 4); *iii)* protecção adequada em matéria de saúde e de segurança (art. 222º); *iv)* obrigação de o empregador efectuar um registo separado dos trabalhadores sujeitos ao regime de turnos (arts. 215º, n.ºs 3 e 4, e 221º, n.º 6).

Apesar da indiscutível maior penosidade do trabalho organizado por turnos rotativos, o legislador não contempla qualquer retribuição compensatória pela respectiva prestação; todavia, esta omissão tem sido suprida pelos instrumentos de regulamentação colectiva. Também não prevê qualquer descanso compensatório ou redução do tempo de trabalho — o CT limita-se a consagrar a aplicação aos trabalhadores por turnos das regras relativas aos limites dos períodos normais de trabalho —, como contrapartida pelos sacrifícios impostos pelo trabalho em regime rotativo, especialmente o contínuo.

4. Embora o art. 221º não lhe faça qualquer menção, não vemos qualquer razão de natureza jurídica para que não seja aplicado ao trabalho por turnos o regime geral sobre a fixação e alteração do horário de trabalho, tanto mais que as normas relativas a esta matéria não prevêem qualquer derrogação especial nesse sentido.

VI. Diferentemente do estipulado para o trabalho nocturno (art. 223º e 224º), o legislador não adopta a distinção consagrada no art. 2º, n.º 5 e 6, da Directiva n.º 2003/88 entre trabalho por turnos e trabalhador por turnos. À semelhança do que se referiu no comentário ao art. 224º, uma tal distinção teria em vista tutelar a saúde e segurança daqueles trabalhadores, na medida em que permitia a inclusão no regime tutelar do trabalho por turnos os trabalhadores que cumprissem parte do seu período normal de trabalho em regime rotativo.

Contudo, o carácter algo indeterminado da noção constante no art. 2º, n.º 6, da directiva — isto quando comparada com o que se dispõe para o trabalho nocturno —, é um indicador de que o legislador comunitário dei-

xou para os Estados-membros a concretização do que deve entender-se por "enquadramento no trabalho por turnos", obrigação que o nosso legislador não se pronunciou. Contudo, esta omissão não obsta a que os parceiros sociais possam delimitar a noção de trabalhador por turnos.

VII. A circunstância de certas empresas laborarem continuamente implica que os domingos estejam incluídos no respectivo regime de funcionamento normal; daí que a adopção do horário por turnos encerre *de jure* a possibilidade de derrogação do princípio da coincidência do descanso semanal com o domingo (art. 232º, n.º 2), o que significa que a lei não prevê qualquer retribuição majorada para o trabalho prestado nesse dia.

Do mesmo modo, o facto de a empresa estar dispensada de encerrar nos feriados faz com que possa ser exigida aos trabalhadores a prestação de actividade nesses dias nos termos previstos no art. 227º, n.º 3. Contudo, apesar de não ser obrigatório para essas empresas interromperem ou suspenderem naqueles dias o seu funcionamento isso não significa de jure que a actividade laboral realizada nesses dias deva ser qualificada como trabalho normal (veja-se o comentário ao art. 234º).

VIII. O carácter universal da norma do art. 203º, n.º 1, é reforçado pela garantia consagrada no n.º 3 do art. 221º relativamente ao trabalho por turnos. Deste modo, o legislador nacional afastou-se da disciplina relativa ao tempo de trabalho prevista nos arts. 2º e 4º da Convenção n.º 1 da OIT, de 1919, relativa à duração do trabalho na indústria.

Com efeito, o art. 2º, al. *c)*, daquela Convenção prevê para o trabalho por turnos em geral (designadamente o justificado pelo interesse em aumentar o funcionamento dos bens de equipamento) que a duração do trabalho seja fixada em termos médios, admitindo dessa forma que os períodos diário e semanal de trabalho possam exceder, respectivamente, oito horas e quarenta e oito horas, desde que a média de trabalho, calculada num período de três semanas (ou inferior), não ultrapasse oito horas por dia e quarenta e oito por semana.

Relativamente ao trabalho por turnos que se enquadre numa actividade cujo funcionamento contínuo seja justificado por razões técnicas — por exemplo, as actividades que devem ser desenvolvidas sem interrupção (manutenção dos altos fornos, determinadas operações relacionadas com a indústria química, o fabrico de cimento, a actividade mineira ou com a refinação de óleos minerais) ou que têm de ser asseguradas continuadamente em razão da natureza perecível das matérias-primas ou da deterioração rápida do produto em caso de interrupção do trabalho, ou quando se trate de serviços de utilidade pública (fornecimento de água ou de energia) —, prevê o art. 4º da mesma Convenção que o tempo de trabalho possa atingir a média de 56 horas semanais, sem prejuízo do descanso semanal.

Por um lado, e à semelhança do que se verifica com o limite das oito horas por dia e das 48 horas por semana — cf. *Conférence International du Travail*, *Étude d'ensemble des rapports concernant la convention (n.º 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, et la convention (n.º 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930*, Bureau International du Travail, 2005, 23 —, também os períodos previstos para o regime de turnos deverão ser considerados limites máximos, o que significa que as legislações nacionais podem apenas estabelecer uma duração inferior, como se verifica, aliás, na generalidade dos países. Para além disso, e tal como é assinalado naquele documento da OIT (pág. 110), o limite das cinquenta e seis horas relativo ao trabalho por turnos encontra-se claramente ultrapassado pela realidade sócio-jurídica, de forma que, a ausência de um preceito como o do art. 221º, n.º 1, não poderia sem mais significar a recuperação do previsto no art. 2º, alínea *c)*, da Convenção n.º 1 da OIT, em virtude do disposto no art. 203º, n.º 1.

IX. 1. Como se referiu no comentário aos arts. 212º e 217º, entendemos que a alteração pela entidade patronal do horário normal em horário por turnos (ainda que justificada por razões objectivas, como no caso de a empresa passar a funcionar em moldes contínuos) constitui uma modificação substancial do contrato de trabalho — é inegável que o trabalho por turnos implica sacrifícios físicos e psíquicos acrescidos, além de que causa profundas alterações na vida familiar e social do trabalhador —, pelo que a sua efectivação está dependente do acordo do trabalhador.

Não obstante a eventual oposição deste, a entidade patronal não fica impossibilitada de adoptar o novo horário, salvo se consubstanciar abuso de direito, hipótese em que a modificação será nula (art. 334º do Código Civil); porém, excluída esta última situação, decidida aquela alteração, o trabalhador tem a faculdade de resolver o contrato com justa causa com direito a indemnização (art. 394º, n.º 1), uma vez que o empregador dispõe sempre da possibilidade formal ou jurídica de satisfazer a necessidade produtiva pretendida por outros meios. Cf. o comentário ao art. 217º.

2. Já no que respeita à supressão dos turnos fundada em razões objectivas (e subsequente perda do subsídio de turno, se previsto), julgamos que poderá ter lugar independentemente do acordo do trabalhador, uma vez que se trata de uma mudança que corresponde aos interesses gerais de segurança e saúde dos trabalhadores; cf. MIGUEL MONTEIRO, 2016, 564; MENEZES LEITÃO, 2014, 300; STJ, acórdão de 17-1-2007, p. n.º 2188/06.

Contudo, na hipótese de aquela forma de organização do tempo de trabalho constituir um elemento essencial do contrato de trabalho, se não aceitar a referida modificação, o trabalhador mantém o direito ao subsídio de turno ainda que passe a laborar em regime normal.

X. Nos termos do n.º 4 do artigo em anotação, a mudança de turno só é possível após o trabalhador ter gozado um dia de descanso, podendo este ser o complementar ou o obrigatório (art. 232º). Por dia de descanso deve entender-se um dia completo de calendário e não de um período de 24 horas consecutivas, de forma a permitir ao trabalhador usufruir do período de descanso diário.

Com a nova redacção do n.º 4 ("o trabalhador só pode mudar" em substituição da formulação "o trabalhador só pode ser mudado"), o legislador pretendeu tornar inequívoco o carácter imperativo do regime prescrito e, desse modo, acentuar a respectiva indisponibilidade. Tal como já decorrida do art. 189º, n.º 4, do CT de 2003 (cuja natureza imperativa era evidente, dado o tipo de interesses que visava tutelar), a mudança de turno, incluindo na modalidade de rotação rápida (de dois ou três dias), tem de ser precedida de um dia de descanso; as razões de ordem pública relacionadas com a tutela da saúde e segurança no trabalho não permitem que o trabalhador possa consentir na mudança de turno sem ter gozado aquele período de descanso.

XI. 1. Com a alteração introduzida pelo art. 189º, n.º 5, do CT de 2003 (e mantida no art. 221º, n.º 5, do actual CT) — basicamente, a substituição do segmento «um dia de descanso em cada semana de calendário» da norma que até então regulava a matéria (o art. 27º, n.º 5, do DL n.º 409/71, de 27-9), por «um dia de descanso em cada período de sete dias» —, o legislador acabou por modificar o regime aplicável à colocação do dia de descanso semanal no trabalho por turnos rotativo.

Com efeito, de acordo com a posição doutrinal dominante até àquela alteração, entendia-se que o descanso semanal podia ser gozado em qualquer dos dias da semana de calendário (ciclo de sete dias contínuos), sem necessidade de ser tido em conta, de forma rígida, o número de dias consecutivos de trabalho entre dois descansos sucessivos, o que significava este período poderia ser superior a seis dias. Muito embora o conceito de semana de calendário inscrito naquele artigo do DL n.º 409/71 não tivesse um significado jurídico preciso — com efeito, tanto podia designar o período compreendido, por exemplo, entre as zero horas de domingo e as vinte e quatro horas do sábado seguinte, como abranger qualquer série de sete dias consecutivos, indiferentemente do dia do início da prestação de trabalho —, o certo é que, para os defensores daquela interpretação, a inclusão da expressão "semana de calendário" no art. 27º, n.º 5º, do DL n.º 409/71 (operada pelo DL n.º 398/91, de 16-10), significava precisamente a consagração do princípio segundo o qual, no trabalho de turnos rotativos, o dia de descanso obrigatório podia ser gozado após sete ou mais dias consecutivos de trabalho, desde que em cada semana de calendário o trabalhador beneficiasse de um dia de descanso, independentemente da respectiva localização na

semana de calendário. Sobre esta interpretação, cf. Raul Ventura/Monteiro Fernandes, «Trabalho por turnos rotativos/descanso semanal», *Colectânea de Jurisprudência*, 1985, tomo II, p. 11 e s.; Bernardo Xavier, «Descanso semanal em regime de turnos», *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 2, 1986, p. 272 e s. Refira-se ainda que esta doutrina passou a ser claramente dominante na jurisprudência nacional.

2. Perante o regime então em vigor — como se disse alicerçado na expressão «um dia de descanso em cada semana de calendário» —, a adopção do novo segmento normativo — «um dia de descanso em cada período de sete dias» — significou, em termos de lógica jurídica, que o legislador pretendeu afastar-se da disciplina existente, substituindo-o pela regra de que, em cada período consecutivo de sete dias, um deveria ser de descanso, de tal modo que o trabalhador não deveria, em princípio, trabalhar mais do que seis dias consecutivos. Com isso, o legislador passava também a aplicar ao sector privado a disciplina que vigorava para os trabalhadores dos serviços públicos de funcionamento permanente.

Por outro lado, o facto de, para determinar a localização do dia de descanso semanal, o CT ter adoptado, com carácter geral, como período de referência o intervalo de sete dias consecutivos constituiu uma opção legislativa no sentido de limitar a seis o número de dias consecutivos de trabalho, incluindo, portanto, para o regime de turnos rotativos. Aliás, esta sequência de seis dias de trabalho apenas poderia ser afastada se o período de referência para a determinação do descanso semanal fosse superior a sete dias, possibilidade que, apesar de admitida a título excepcional (e limitadamente) no art. 16º, al. *a),* da Directiva n.º 2003/88, o nosso legislador não acolheu.

Assim, em face do art. 221º, n.º 5, do CT de 2009, o dia de descanso em cada turno não pode em princípio ser precedido por mais de seis dias consecutivos de trabalho; quando tal não se verifique, a actividade prestada no sétimo dia (ou nos dias subsequentes) deverá ser considerada trabalho suplementar realizado em dia de descanso obrigatório.

3. Já relativamente ao direito comunitário, no acórdão *Marques da Rosa contra Varzim Sol*, de 9-11-2017 (p. C-306/16), o TJ pronunciou-se no sentido de que o art. 5º, primeiro parágrafo, da Directiva n.º 2003/88, bem como o art. 5º da Directiva n.º 93/104 que a precedeu, deviam ser interpretados «no sentido de que não exigem que o período mínimo de descanso semanal ininterrupto de vinte e quatro horas a que o trabalhador tem direito seja concedido, o mais tardar, no dia subsequente a um período de seis dias de trabalho consecutivos, mas impõem que esse período seja concedido em cada período de sete dias».

Entre outros argumentos, o TJ salientou que «o legislador da União empregou em diversas disposições da Diretiva 2003/88 a expressão «pe-

ríodo de referência», a fim de fixar o prazo em que deve ser concedido um período mínimo de descanso. É o que acontece, nomeadamente, no artigo 16º, alínea a), desta diretiva, que dispõe que os Estados-Membros podem prever um período de referência não superior a catorze dias para efeitos da aplicação do artigo 5º da mesma. Embora não denominado expressamente como tal, o período de sete dias visado neste último artigo também pode ser considerado um período de referência.» (§ 42).

«Ora, neste contexto, um período de referência pode ser definido como um período fixo no qual deve ser concedido um certo número de horas consecutivas de descanso, independentemente do momento em que essas horas são concedidas. Esta definição é corroborada, *mutatis mutandis*, pela leitura conjugada dos artigos 16.º, alínea b), e 22.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2003/88. De acordo com a primeira disposição, os Estados-Membros podem prever, para efeitos da aplicação do artigo 6º dessa diretiva, um período de referência não superior a quatro meses. A segunda disposição prevê que nenhuma entidade patronal pode exigir a um trabalhador que trabalhe mais de quarenta e oito horas num período de sete dias, calculado como média do período de referência mencionado no artigo 16º, alínea b). Deste modo, não é exigida uma repartição igual do número de horas de trabalho.» (§ 43)

Contudo, o TJ também não deixou de reconhecer que «a República Portuguesa não usou a faculdade que lhe era conferida pelo artigo 17º, n.º 4, alínea a), da Diretiva 2003/88, de derrogar as regras relativas ao descanso semanal previstas no artigo 5º desta diretiva para as atividades de trabalho por turnos.» (§ 35)

4. Ao impor que o período máximo semanal de trabalho normal seja de 40 horas (designadamente para o trabalho por turnos rotativos) e que a mudança de turno seja precedida do gozo do dia de descanso semanal (art. 221º, n.º 4), o legislador nacional rejeitou a derrogação admitida pela Directiva n.º 2003/88, abdicando assim da flexibilidade que este diploma confere relativamente à aplicação das medidas destinadas a assegurar uma proteção adequada da saúde e da segurança do trabalhador, concretamente do gozo do dia de descanso semanal obrigatório.

Acresce que esta opção do legislador nacional é conforme àquela Directiva, cujo art. 15º (disposições mais favoráveis) consagra que «a presente directiva não impede os Estados-Membros de aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis à protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, ou de promoverem ou permitirem a aplicação de convenções colectivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais mais favoráveis à protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores».

Artigo 222º

Protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho

1 — O empregador deve organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de protecção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

2 — O empregador deve assegurar que os meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

COMENTÁRIO

I. Este artigo corresponde aos arts. 190º e 661º do CT de 2003.

II. Relacionado com o preceito em anotação, veja-se a L. n.º 102/2009, de 10-9, relativa ao regime jurídico de promoção da segurança e saúde no trabalho; o art. 12º da Directiva n.º 2003/88, de 4-11, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho; os arts. 60º (dispensa de trabalho nocturno no âmbito da protecção da maternidade) e 72º e s. (relativas à protecção do menor), ambos do CT.

III. O art. 222º garante aos trabalhadores por turnos o direito a um nível de protecção em matéria de segurança e saúde adequado ao tipo de organização do trabalho em que se enquadram (n.º 1). Além disso, impõe aos empregadores o dever de organizarem um sistema de prevenção e de protecção da saúde e segurança equivalente ao que é exigido para os trabalhadores em regime normal, devendo o período de funcionamento desses serviços ser idêntico aos períodos de trabalho (n.º 2).

SUBSECÇÃO VI
TRABALHO NOCTURNO
Artigo 223º
Noção de trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de 11 horas, compreendendo o intervalo entre as zero e as cinco horas.

2 — O período de trabalho nocturno pode ser determinado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com observância do disposto no número anterior, considerando-se como tal, na falta daquela determinação, o compreendido entre as 22 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

COMENTÁRIO

I. Este artigo corresponde ao art. 192º do CT de 2003.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

1. Convenção n.º 171 da OIT, relativa ao trabalho nocturno (Resolução da Assembleia da República n.º 56/94, de 9-9).

2. Directiva n.º 2003/88, de 4-11, art. 2º, n.º 3, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho.

3. Arts. 60º (dispensa da prestação de trabalho nocturno a trabalhadora grávida ou lactante, o qual pode ser substituído por um horário diurno compatível) e 87º (que dispensa o trabalhador com deficiência ou doença crónica de trabalhar entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte) e art. 185º, n.º 2 (condições de trabalho de trabalhador temporário), todos do CT.

4. Jurisprudência: infra.

III. Regimes específicos:

i) O trabalho nocturno dos trabalhadores de espectáculos é o «prestado no intervalo das 0 e as 5 horas, sem prejuízo da aplicação de regime legal ou convencional mais favorável» (art. 15º da L. n.º 4/2008, de 7-2, alterada pelas Leis n.º 105/09, de 14-9, e n.º 28/2011, de 16-6).

ii) Relativamente ao trabalho nocturno de menores a bordo das embarcações de pesca, o art. 35º da L. n.º 15/97, de 31-5 (alterada pela L. n.º 114/99, de 3-8), que estabelece o regime jurídico do contrato individual de trabalho a bordo das embarcações de pesca, determina que «o marítimo com idade inferior a 18 anos não poderá trabalhar entre as 0 e as 4 horas, excepto em caso de preparação da embarcação

para a actividade, embarque, faina da pesca, descarga do pescado, chegada ao porto e por razões de segurança da embarcação» (n.º 1); «nestes casos deverá ser concedido um descanso compensatório em número de horas correspondente, a gozar no dia seguinte ou no mais próximo possível» (n.º 2).

iii) Quanto às trabalhadoras grávidas ou lactantes (art. 60º, n.º 1), aos trabalhadores menores de 16 anos (art. 76º, n.º 1) e aos trabalhadores com deficiência ou doença crónica (art. 87º, n.º 1, alínea *b)*), a lei determina especificamente o período de trabalho nocturno — o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte —, inviabilizando assim a aplicação a estas situações dos conceitos do art. 223º. Esta fixação prevalece sobre o estipulado a nível de instrumento de regulamentação colectiva, a não ser que este disponha em sentido mais favorável ao trabalhador (art. 3º, n.º 3).

Já em relação aos trabalhadores menores com idade igual ou superior a 16 anos, o art. 76º, n.ºs 2 e 3, admite uma maior flexibilidade quanto à determinação daquele período.

iv) Relativamente aos marítimos, a cláusula 6ª respeitante ao acordo relativo à organização do tempo de trabalho celebrado pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e pela Federação dos Sindicatos dos Transportes da União Europeia (FST), adoptado e aplicado pela Directiva n.º 1999/63/CE do Conselho (alterada pela Directiva n.º 2009/13/CE), dispõe que ‹‹o trabalho nocturno de marítimos menores de 18 anos é proibido. Para efeitos da presente cláusula, o termo ‹‹noite›› será definido em conformidade com o direito e a prática nacionais. Abrangerá um período de pelo menos nove horas, que comece o mais tardar à meia-noite e não termine antes das 5 horas da manhã››.

IV. Em conformidade com a noção de trabalho nocturno contida no art. 2º, n.º 3, da Directiva n.º 2003/88 (e cujo conteúdo é semelhante ao estabelecido na Convenção n.º 171 da OIT, sobre o trabalho nocturno), o trabalho nocturno — cuja duração mínima é de sete horas — é aquele que é realizado no período que varia entre sete e onze horas e no qual deve estar compreendido o intervalo entre as zero e as cinco horas (art. 223º, n.º 1). Esse período pode oscilar, nos seus limites máximos, entre as dezoito horas de um dia e as onze horas do dia seguinte (embora o período de trabalho fique aquém deste intervalo), o que significa que se confere aos interessados uma certa flexibilidade quanto à definição das horas do início e do termo do trabalho nocturno. Com a previsão de semelhante intervalo temporal possibilita-se, por exemplo, adoptar um regime de laboração em dois turnos sem que a entidade patronal tenha de retribuir como nocturno o trabalho

prestado entre as 22 horas e as 24 horas.

Dentro dos limites externos fixados no n.º 1 do art. 223º, compete aos instrumentos de regulamentação colectiva definir o período de trabalho nocturno (n.º 2); na falta dessa estipulação, considera-se nocturno o período compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte (n.º 3). Assim, enquanto os parceiros sociais podem fixar com alguma discricionariedade o arco temporal durante o qual o trabalho é considerado nocturno — sem prejuízo, no entanto, dos limites mínimo e máximo (sete e onze horas, respectivamente) e de uma parte desse período dever estar compreendido entre as zero e as cinco horas —, a nível do contrato de trabalho as partes não podem afastar-se dos limites fixados na última parte do n.º 2 do art. 223º.

Por conseguinte, a natureza imperativa destes preceitos restringe a liberdade dos contraentes, quer a nível individual quer colectivo, relativamente à determinação, qualificação (art. 223º) e à retribuição (art. 266º, n.º 1) do trabalho nocturno. Contudo, a definição contida no art. 233º é complementada com a noção de trabalhador nocturno (art. 224º, n.º 1).

V. 1. O facto de o actual CT não manter o regime transitório consagrado no art. 11º da lei preambular do CT de 2003 (garantias de retribuição e trabalho nocturno) coloca o problema de saber se os trabalhadores que, nos termos daquele preceito, continuavam a beneficiar do aumento de 25% pelo trabalho prestado entre as 20 e as 22 horas mantêm este direito ou, pelo contrário, se com a supressão daquela norma pelo novo Código deixam de auferir esse complemento; cf. NUNES de CARVALHO, 2011 (1), 351.

O referido artigo tinha a seguinte redacção: «1. A retribuição auferida pelo trabalhador não pode ser reduzida por mero efeito da entrada em vigor do Código do Trabalho». «2. O trabalhador que tenha prestado, nos 12 meses anteriores à publicação do Código do Trabalho, pelo menos cinquenta horas entre as 20 e as 22 horas ou cento e cinquenta horas de trabalho nocturno depois das 22 horas mantém o direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação entre as 20 e as 22 horas».

2. O n.º 1 deste art. 11º consagrava o princípio da não redução da retribuição por mero efeito da entrada em vigor do Código do Trabalho (princípio da tutela dos direitos adquiridos). Aplicado ao acréscimo retributivo pela realização de trabalho nocturno, aquele princípio significava que a nova delimitação temporal fixada pelo art. 192º do CT de 2003 não prejudicava o direito de os trabalhadores continuarem a auferir o acréscimo de 25% pelo trabalho prestado entre as 20 e as 22 horas. Porém, o n.º 2 do mesmo art. 11º parecia contrariar (parcialmente) esta regra, ao excluir do seu âmbito os trabalhadores que, nos doze meses anteriores à entrada em vigor do CT, não tivessem prestado, no mínimo, cinquenta horas de trabalho

entre as 20 e as 22 horas ou cento e cinquenta horas depois das 22 horas.

A interpretação daquele n.º 2 colocava algumas questões, a primeira das quais dizia respeito à própria constitucionalidade da norma. Tratava-se de uma dúvida que se prendia com a eventual incompatibilidade da redução retributiva dos trabalhadores que não satisfizessem a garantia mínima prevista com os princípios da não discriminação e da segurança jurídica, na medida em que a derrogação em causa afectava situações jurídicas constituídas ao abrigo da lei anterior. Com efeito, relativamente ao primeiro princípio, podia suceder que alguns trabalhadores não preenchessem os períodos mínimos previstos em consequência do exercício de direitos fundamentais, como o direito à maternidade e paternidade, ou a liberdade sindical (por exemplo, em consequência do desempenho de funções sindicais). Para mais desenvolvimentos sobre essa questão, cf. JORGE LEITE, 2003, 268.

3. Contudo, a norma do art. 11º, n.º 2, do CT de 2003 podia ser interpretada numa perspectiva não derrogatória relativamente ao seu n.º 1. Se é verdade que este último preceito consagrava o princípio da salvaguarda dos direitos adquiridos em matéria retributiva, o disposto no número seguinte poderia ser entendido não como consagrando uma restrição material ou substantiva do mesmo princípio, mas como uma norma que, para efeitos do disposto no art. 249º, n.º 2, do CT de 2003 (actual art. 258º, n.º 2), fixava o critério de qualificação da regularidade da retribuição complementar relativa ao trabalho nocturno, característica que se afigurava indispensável para qualificar um direito como direito adquirido.

Neste sentido, o disposto no art. 11º, n.º 2, seria aplicável apenas naqueles casos em que o direito ao acréscimo retributivo pela actividade realizada entre as 20 e as 22 horas não decorria directamente do contrato de trabalho ou das normas que o regiam (art. 249º, n.º 1, do CT de 2003). Com efeito, nas situações em que a referida retribuição complementar tinha por fundamento uma disposição específica legal, convencional colectiva ou uma cláusula do contrato de trabalho não havia qualquer razão para aplicar o disposto naquele n.º 2. Ainda que não preenchesse os limiares temporais aí previstos, o trabalhador conservava o direito ao referido aumento pelo trabalho realizado naquele período por força do disposto no n.º 1 do mesmo artigo.

Julga-se, por isso, que aquela norma preambular apenas abrangia os casos em que, por ausência de norma contratual, de instrumento de regulamentação colectiva ou de disposição legal específica, se tornava necessário determinar se o complemento auferido pelo trabalho nocturno possuía a natureza de uma prestação regular e, desse modo, se satisfazia uma das condições de que dependia o direito à respectiva manutenção (n.º 2 do art. 249º do CT de 2003 e n.º 2 do art. 258º do actual).

4. Para além dos limites acabados de referir relativamente à aplicação

do art. 11º, n.º 2, da lei preambular do CT de 2003, o critério consagrado neste preceito permitia ainda estabelecer uma diferenciação entre as hipóteses em que o acréscimo retributivo pela prestação de trabalho das 20 às 22 horas constituía um direito adquirido dos trabalhadores, daquelas outras em que não se verificava efeito idêntico.

De acordo com a interpretação perfilhada, não conservava o direito à retribuição prevista no art. 257º, n.º 1, do CT de 2003 (actual art. 266º, n.º 1), o trabalhador que perfazia os limiares estabelecidos no n.º 2 do art. 11º em consequência da prestação de trabalho suplementar ou da aplicação do regime de adaptabilidade. Pelo contrário, mantinha aquele direito o trabalhador cuja actividade realizada entre as 20 e as 22 horas integrava, nos termos do contrato de trabalho ou das normas aplicáveis, o respectivo período normal de trabalho, independentemente do número de horas de trabalho cumpridas naquele intervalo antes de 1 de Dezembro de 2003.

Ainda em relação aos contratos de trabalho celebrados anteriormente à entrada em vigor do CT de 2003 e abrangidos pela delimitação do período nocturno consagrada no art. 29º, n.º 3, do DL n.º 409/71, de 27-9 («na ausência de fixação por convenção colectiva, considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte»), dir-se-ia que não mantinham o direito ao acréscimo retributivo os trabalhadores cujo período de trabalho passasse a ser diurno por acordo entre as partes (ainda que este fosse celebrado depois da entrada em vigor do CT de 2003), desde que o novo horário não se prolongasse para além das 20 horas. Além disso, o art. 11º da lei preambular não obstava a que a convenção colectiva pudesse deixar de qualificar como nocturno o trabalho prestado entre as 20 e as 22 horas (art. 192º, n.º 3, do CT de 2003), caso em que cessava igualmente a referida majoração (excepto se a qualificação daquele período como nocturno resultasse directamente do contrato de trabalho). Tratava-se, em ambos os casos, de soluções que eram idênticas às que se verificariam caso não tivesse havido qualquer alteração legal do período de trabalho nocturno.

Apesar da modificação introduzida pelo CT de 2003, relativamente às situações em que se verificasse a manutenção do direito ao acréscimo pecuniário nos termos do art. 11º, n.º 2, a actividade prestada entre as 20 e as 22 horas deveria continuar a ser qualificada como trabalho nocturno, pelo menos para efeitos retributivos.

5. Perante o que ficou dito e dentro dos seus limites de regulação, o art. 11º da lei preambular do CT de 2003 limitou-se a fixar para o futuro o conteúdo dos contratos de trabalho abrangidos pelo seu âmbito, esgotando desse modo a sua eficácia material; daí a desnecessidade da sua manutenção no CT de 2009.

Assim, julga-se que, exceptuando os casos em que derive do contrato de

trabalho ou das normas directamente aplicáveis, a manutenção do direito ao complemento retributivo pelo trabalho nocturno deverá ser apreciada à luz do critério estabelecido no art. 258º, n.º 2, o qual não poderá deixar de ser aplicável aos conteúdos contratuais modelados pelo mencionado art. 11º.

Artigo 224º

Duração do trabalho de trabalhador nocturno

1 — Considera-se trabalhador nocturno o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal nocturno em cada dia ou que efectua durante o período nocturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia, ou outra definida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — O período normal de trabalho diário de trabalhador nocturno, quando vigora regime de adaptabilidade, não deve ser superior a oito horas diárias, em média semanal, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Para apuramento da média referida no número anterior não se contam os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os dias feriados.

4 — O trabalhador nocturno não deve prestar mais de oito horas de trabalho num período de 24 horas em que efectua trabalho nocturno, em qualquer das seguintes actividades que implicam riscos especiais ou tensão física ou mental significativa:

a) Monótonas, repetitivas, cadenciadas ou isoladas;

b) Em obra de construção, demolição, escavação, movimentação de terras, ou intervenção em túnel, ferrovia ou rodovia sem interrupção de tráfego, ou com risco de queda de altura ou de soterramento;

c) Da indústria extractiva;

d) De fabrico, transporte ou utilização de explosivos e pirotecnia;

e) Que envolvam contacto com corrente eléctrica de média ou alta tensão;

f) De produção ou transporte de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos ou com utilização significativa dos mesmos;

g) Que, em função da avaliação dos riscos a ser efectuada pelo empregador, assumam particular penosidade, perigosidade, insalubridade ou toxicidade.

5 — O disposto nos números anteriores não é aplicável a trabalhador que ocupa cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo que esteja isento de horário de trabalho.

6 — O disposto no n.º 4 não é igualmente aplicável:

a) Quando a prestação de trabalho suplementar seja necessária por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;

b) A actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente a referida em qualquer das alíneas d) a f) do n.º 2 do artigo 207º, desde que por convenção colectiva seja concedido ao trabalhador período equivalente de descanso compensatório.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 4.

COMENTÁRIO

I. O n.º 1 deste preceito corresponde ao art. 193º do CT de 2003; os n.ºs 2 a 6 correspondem aos n.ºs 1 a 6, do art. 194º do mesmo CT de 2003, se bem que o n.º 3 incorpore igualmente o disposto no art. 184º da LRCT.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

i) O art. 52º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

ii) Os arts. 3º, n.º 3, alínea *i)* (relações entre fontes de regulação), 7º, n.º 1, alínea *b)* (condições de trabalho de trabalhador destacado), art. 185º, n.º 2 (condições de trabalho de trabalhador temporário), 204º e s. (regime de adaptabilidade), 223º (noção de trabalho nocturno) e 225º (protecção do trabalhador nocturno), do CT.

iii) Os arts 2º, n.º 4, 8º, 16º, alínea *c)*, e 17º, n.ºs 1 a 3, da Directiva n.º 2003/88, de 4-11, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho.

iv) A Directiva n.º 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19-11, relativa ao trabalho temporário (*JO* L 327, de 5-12-2008), cujo art. 5º (princípio da igualdade de tratamento) consagra que ‹‹as condições fundamentais de trabalho e emprego dos trabalhadores temporários [entre as quais consta o trabalho nocturno, de acordo com o art. 3º, alínea *f)*, da mesma Directiva] são, enquanto durar a respectiva cedência ao utilizador, pelo menos iguais às condições que lhes seriam aplicáveis se tivessem sido recrutados directamente pelo utilizador para ocuparem a mesma função››.

v) O art. 3º, alínea *c)*, da L. n.º 24/2010, de 30-8 — 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, 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 —, define prestação de trabalho nocturno como sendo ‹‹a que corresponda a, pelo menos, três horas de trabalho durante o período de trabalho nocturno previsto no Código do Trabalho››.

vi) Relativamente à última parte do n.º 6, alínea b), do art. 224º, veja-se o comentário ao art. 214º.

III. 1. De acordo com o art. 157.º, n.º 1 (condições especiais de trabalho), da LAT: «o trabalhador com capacidade de trabalho reduzida resultan-

te de acidente de trabalho ou de doença profissional, a quem o empregador, ao serviço do qual ocorreu o acidente ou a doença foi contraída, assegure ocupação em funções compatíveis, durante o período de incapacidade, tem direito a dispensa...de trabalho suplementar...».

2. Quanto ao trabalho portuário, determina o art. 3.º do DL n.º 280/93, de 13-8 (alterado pela L. n.º 3/2013, de 14-1), relativo ao regime das relações de trabalho portuário que ‹‹às relações entre o trabalhador que desenvolve a sua atividade 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 disposto no presente diploma, no Código do Trabalho e demais legislação complementar››.

IV. 1. À semelhança do disposto no art. 2º, n.ºs 3 e 4, da Directiva n.º 2003/88, também o CT adopta uma distinção entre trabalho nocturno e trabalhador nocturno.

O conceito de trabalhador nocturno não obedece aos mesmos critérios adoptados para definir trabalho nocturno, uma vez que, para se usufruir daquele estatuto, não é necessário prestar toda a actividade laboral durante aquele período. Esta diferença explica-se pelo facto de o trabalho nocturno ser mais penoso do que o realizado em regime diurno, pelo que aquela qualificação funciona exclusivamente como um expediente para proteger a saúde e a segurança de quem cumpre uma parte do seu trabalho normal naquele período.

Assim, adquire o estatuto de trabalhador nocturno, a pessoa que, em cada dia normal de trabalho, execute pelo menos três horas de trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte ou no período definido como nocturno pelo instrumento de regulamentação colectiva aplicável, nos termos do n.º 2 do art. 223º. Idêntica qualificação é atribuída ao trabalhador que, durante o período nocturno, realize a percentagem do seu período anual de trabalho fixada por instrumento de regulamentação colectiva ou, na falta dessa determinação, quando a prestação realizada corresponda a três horas de trabalho por dia, ainda que não seja em regime normal (n.º 1). Por conseguinte, a definição de trabalhador nocturno obedece a critérios alternativos (e não cumulativos); veja-se neste sentido o acórdão *SIMAP* do TJ, de 3.10.2001 (p. n.º C — 303/98).

2. À categoria de trabalhador nocturno (e não propriamente ao exercício da actividade laboral durante todo o período nocturno) estão associados determinados efeitos relacionados com a saúde e segurança no trabalho, designadamente a aplicação de um regime especial de adaptabilidade (art. 224º) e das normas relativas à protecção da saúde e segurança (art. 225º). Com efeito, as garantias consagradas na lei nacional e pelo direito comunitário a este nível são explicáveis pelo facto de o trabalho nocturno afectar

de modo particular a saúde e a segurança no trabalho, como tem sido sobejamente demonstrado pela medicina do trabalho.

Como se refere nos considerandos da Directiva n.º 2003/88, "os estudos efectuados demonstraram que, durante a noite, o organismo humano é mais sensível às perturbações ambientais e a certas formas penosas de organização do trabalho e que a prestação de longos períodos de trabalho nocturno é prejudicial para a saúde dos trabalhadores e pode ameaçar a sua segurança no trabalho" (7º; "deve-se limitar a duração do trabalho nocturno, incluindo as horas extraordinárias, e prever que, quando recorra regularmente ao trabalho nocturno, a entidade patronal deve informar do facto as autoridades competentes, a pedido destas" (8º).

3. Sendo razões relacionadas com a tutela da saúde e a segurança no trabalho que o explicam, o conceito de trabalhador nocturno não pode ser aplicado fora do referido contexto funcional, designadamente ser utilizado como critério de qualificação do trabalho nocturno para efeitos retributivos. Aliás, o art. 266º é inequívoco quanto a determinar que o trabalho nocturno é pago em função de cada unidade de tempo de trabalho compreendida no período nocturno, o que significa que exclui da sua aplicação a exigência de uma qualquer duração mínima de trabalho realizado em período nocturno.

V. 1. O art. 224º consagra dois tipos de limites para os trabalhadores nocturnos: um aplicável a todos aqueles que laborem em regime de adaptabilidade (n.º 2); o segundo abrange os trabalhadores que prestam "actividades que implicam riscos especiais ou tensão física ou mental significativa" (n.º 4).

Tal como decorre da Directiva n.º 2003/88, estes limites abrangem todo o tempo de trabalho realizado pelos trabalhadores nocturnos e não apenas aquele que é prestado durante o período nocturno.

2. Nas situações em que os trabalhadores nocturnos estão sujeitos a um regime de adaptabilidade, a duração diária do trabalho (e não propriamente a duração do período normal de trabalho diário como refere a lei, o qual, como se sabe, não pode em regra ultrapassar as oito horas), incluindo o trabalho suplementar ou o banco de horas, não pode exceder oito horas, calculadas em termos médios semanais, sem prejuízo de a autonomia colectiva poder estabelecer períodos de referência diferentes (art. 224º, n.º 2, e art. 16º, alínea *c)*, da Directiva n.º 2003/88). Como decorre deste último preceito, o limite médio das oito horas diárias, consagrado no art. 8º, alínea *a)*, da mesma Directiva, não pode ser modificado pelos parceiros sociais, mas tão só o período de referência, o que significa que, na interpretação do n.º 2 do art. 224º, dever-se-á ter em atenção este limite.

Para o apuramento dessa média diária, o período legal de referência é a

semana (restringindo-se assim o disposto no art. 207º, n.º 1), não podendo ser considerados para o respectivo cálculo (inclusive nos casos em que o período de referência é fixado por instrumento de regulamentação colectiva) os dias de descanso obrigatório e complementar, nem os feriados, como expressamente determina o art. 224º, n.º 3; veja-se o art. 16º, alínea *c)*, da Directiva n.º 2003/88.

Com a limitação introduzida por este último preceito pretende-se impedir que a duração média efectiva do trabalho dos trabalhadores nocturnos ultrapasse oito horas diárias, designadamente nas semanas em que haja um feriado. Por conseguinte, para o apuramento do limite médio máximo do trabalho diário daqueles trabalhadores apenas são considerados os dias úteis em cada período de sete dias consecutivos.

3. Como se disse, o art. 224º, n.º 2, admite que os parceiros sociais possam fixar períodos de referência superiores à semana. Contudo, se se atender aos objectivos de tutela da saúde e segurança que a Directiva pretende garantir especificamente aos trabalhadores nocturnos, deve entender-se que os parceiros não dispõem relativamente a estes da mesma liberdade de regulação lhes é conferida no âmbito da organização do tempo de trabalho em geral, pelo que apenas poderão fixar períodos de referência substancialmente mais reduzidos do que aqueles que a lei lhes permite adoptar para os trabalhadores diurnos.

4. O disposto no n.º 2 do art. 244º apresenta um âmbito mais limitado do que o art. 8º, alínea *a)*, da Directiva n.º 2003/88: enquanto esta norma abrange todos os trabalhadores nocturnos, a primeira é aplicável apenas aos trabalhadores nocturnos sujeitos a regime de adaptabilidade.

Porque está em causa a tutela da saúde e da segurança dos trabalhadores, deve considerar-se que o disposto naquela norma do CT é igualmente aplicável a todos os trabalhadores nocturnos que trabalhem em regime de flexibilidade e relativamente aos quais o período normal de trabalho seja apurado em termos médios.

5. Embora o n.º 2 do art. 224º não defina (ao contrário do que acontece no n.º 4 do mesmo artigo) o período a que corresponde o trabalho diário, deve considerar-se que se trata de um período de 24 horas, como estabelece art. 8º, alínea *a)*, da Directiva n.º 2003/88.

VI. 1. No que respeita às actividades que implicam riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa, mencionadas no n.º 4 do art. 224º, prevê-se, por especiais razões de saúde e segurança no trabalho, um regime mais restritivo, proibindo-se que a duração de trabalho os trabalhadores nocturnos ultrapasse oito horas diárias em cada período de vinte e quatro horas — este conta-se entre o início de dois períodos consecutivos de trabalho e não por dias de calendário. Este limite — que abrange todo

o tempo de trabalho prestado pelos trabalhadores nocturnos e não apenas o é realizado no período nocturno — é absoluto, pelo que engloba todo o tempo de trabalho, incluindo o trabalho suplementar ou o banco de horas, não podendo por isso ser calculado em termos médios.

Do disposto no n.º 4 do artigo em anotação deduz-se, *a contrario*, que se, num determinado período de 24 horas, o trabalhador nocturno não prestar qualquer actividade durante o período nocturno, já não lhe é aplicável o limite absoluto das oito horas, mas apenas o da duração média máxima; nesse caso, o trabalhador em causa pode trabalhar mais de oito horas durante aquele período.

2. Ressalvadas as excepções previstas nos n.ºs 5 e 6 (esta última apenas em relação ao disposto no n.º 4), o limite máximo fixado para os trabalhadores nocturnos não pode ser afastado por convenção colectiva nem por aplicação do regime de adaptabilidade ou do horário concentrado (cf. anotação ao art. 209º).

Por outro lado, parece-nos não haver obstáculo legal a que os IRCs possam alargar o elenco das actividades referidas no n.º 4, tal como decorre do segundo parágrafo do art. 8º da Directiva n.º 2003/88.

3. Embora, nas actividades contempladas no n.º 4 do art. 224º, a prestação do trabalhador nocturno não possa ir além das oito horas diárias por cada período de vinte e quatro horas, relativamente aos trabalhadores nocturnos cujo período normal de trabalho diário seja inferior a oito horas já é possível o recurso ao regime de adaptabilidade ou do horário concentrado — e, portanto, à determinação do tempo de trabalho em termos médios —, muito embora a sua aplicação fique sujeita ao período de referência de uma semana (n.º 2 do mesmo artigo), não podendo a duração média da actividade prestada nessas condições de flexibilidade superar o período normal de trabalho semanal.

VII. O direito comunitário restringe às categorias e às actividades referidas no art. 17º, n.ºs 1 e 3, da Directiva n.º 2003/88 a possibilidade de derrogação dos limites fixados por via convencional ou legal para o trabalho nocturno.

Relativamente ao grupo de excepções previstas naquele n.º 3 (também contempladas no art. 224º, n.º 4, do CT), a Directiva condiciona a respectiva admissão à previsão de períodos equivalentes de descanso compensatório ou, quando isso não seja possível por razões objectivas, à concessão de uma protecção adequada (art. 18º, terceiro parágrafo). Ora, quanto a este aspecto específico, verifica-se que o legislador nacional não curou de prever tais mecanismos de compensação, pelo que não transpôs devidamente a Directiva n.º 2003/88.

VIII. As garantias consagradas no art. 224º, n.ºs 2 e 4, não são aplicáveis aos trabalhadores isentos de horário de trabalho que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo (n.º 5 do mesmo artigo); *a contrario*, beneficiam daqueles preceitos os restantes trabalhadores em regime de isenção. Trata-se de uma derrogação que vem contemplada no art. 17º, n.º 1, da Directiva n.º 2003/88 e em relação à qual o direito comunitário (tal como o CT) não prevê qualquer medida de compensação.

As restrições admitidas no art. 224º, n.º 6 — que englobam a actividade necessária para garantir a continuidade da produção ou serviço, bem como a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa (incluindo a sua viabilidade) devido a acidente ou a risco de acidente iminente — fundam-se no art. 17º, n.º 3, daquela Directiva e dizem respeito apenas ao limite das oito horas de trabalho nocturno, previsto para as actividades referidas no n.º 6, alínea *b)*, do mesmo artigo que impliquem riscos especiais ou tensão física ou mental significativa (n.º 4 do art. 224º). Não afastam, por isso, o estabelecido no n.º 2 do art. 224º.

Relativamente às excepções fixadas pelo n.º 6, do art. 224º, a que respeita à alínea *a)* é compensada, como impõe o direito comunitário, pelas medidas de descanso compensatório previstas pelo regime geral do trabalho suplementar. A derrogação da alínea *b)* não só está dependente da previsão em instrumento de regulamentação colectiva, como é este que define as medidas de descanso compensatório.

Artigo 225º

Protecção de trabalhador nocturno

1 — O empregador deve assegurar exames de saúde gratuitos e sigilosos ao trabalhador nocturno destinados a avaliar o seu estado de saúde, antes da sua colocação e posteriormente a intervalos regulares e no mínimo anualmente.

2 — O empregador deve avaliar os riscos inerentes à actividade do trabalhador, tendo presente, nomeadamente, a sua condição física e psíquica, antes do início da actividade e posteriormente, de seis em seis meses, bem como antes de alteração das condições de trabalho.

3 — O empregador deve conservar o registo da avaliação efectuada de acordo com o número anterior.

4 — Aplica-se ao trabalhador nocturno o disposto no artigo 222º.

5 — Sempre que possível, o empregador deve assegurar a trabalhador que sofra de problema de saúde relacionado com a prestação de trabalho nocturno a afectação a trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

6 — O empregador deve consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na falta destes, o próprio trabalhador, sobre a afectação a trabalho nocturno, a organização deste que melhor se adapte ao trabalhador, bem como sobre as medidas de segurança e saúde a adoptar.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

COMENTÁRIO

I. O n.º 1 deste preceito corresponde ao art. 195º, n.º 1, do CT de 2003; os n.ºs 2 e 3 ao art. 185º, n.º 1 e n.º 3, respectivamente, da LRCT; os n.ºs 4 e 5 aos n.ºs 3 e 2, do art. 195º do CT de 2003, respectivamente; o n.º 6 ao art. 186º da LRCT.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

i) Art. 2º, n.º 7, da Carta Social Europeia, revista em 1996, do Conselho da Europa, (aprovada para ratificação pela RAR n.º 64 — A/2001, de 17-10): "com vista a assegurar o exercício efectivo do direito a condições de trabalho justas, as Partes comprometem-se: 7) A diligenciar que os trabalhadores que efectuem um trabalho nocturno beneficiem de medidas que tenham em conta a natureza especial desse trabalho".

ii) Arts. 9º a 12º da Directiva n.º 2003/88.

iii) Arts. 4º e 6º da Convenção da OIT n.º 171, de 1990, sobre o trabalho nocturno — ratificada pela RAR n.º 56/94, de 9-9.

iv) L. n.º 102/2009, de 10-9, que fixa o regime jurídico de promoção da segurança e saúde no trabalho.

v) Arts. 224º, n.º 1 (trabalhador nocturno) e 225º (protecção do trabalhador nocturno), ambos do CT.

III. 1. O disposto no art. 225º é aplicável apenas aos trabalhadores nocturnos, tal como se encontram definidos no art. 224º, n.º 1. O legislador obriga a que, antes de iniciarem as funções para que foram contratados, aqueles beneficiem de um exame médico gratuito destinado a avaliar o seu estado de saúde; e que, posteriormente, a entidade empregadora assegure com regularidade, no mínimo anualmente, que sejam sujeitos a exames médicos (n.º 1). São medidas que visam proteger os trabalhadores relativamente à penosidade do trabalho nocturno.

2. No caso de sofrerem de problemas de saúde relacionados com a prestação de trabalho durante o período nocturno, deve o empregador transferir na medida do possível os trabalhadores afectados para uma actividade diurna que estejam aptos a desempenhar (n.º 5); trata-se de uma obrigação, cuja execução está dependente da organização da empresa e, portanto, de uma certa discricionariedade do empregador.

IV. Os trabalhadores nocturnos beneficiam das mesmas garantias de protecção em matéria de segurança, saúde e higiene (art. 222º) que os trabalhadores por turnos (art. 225º, n.º 3). Vide anotação ao art. 222º.

As medidas preventivas do CT relativamente aos perigos para a saúde e segurança relacionados com trabalho nocturno consistem essencialmente: *i)* na fixação de uma lista relativa às actividades que contêm riscos especiais ou que envolvem uma tensão física ou mental significativa (art. 224º, n.º 4); *ii)* na obrigação de o empregador avaliar os riscos inerentes à actividade do trabalhador (art. 225º, n.ºs 2 e 3); *iii)* no dever de aquele consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança, saúde e higiene no trabalho (ou, na falta destes, os próprios trabalhadores) relativamente às formas de organização do trabalho nocturno, bem como sobre as medidas de segurança, saúde ou de segurança a adoptar para a respectiva prestação (art. 225º, n.º 6).

SUBSECÇÃO VII
TRABALHO SUPLEMENTAR
Artigo 226º
Noção de trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2 — No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior;

b) O prestado para compensar suspensão de actividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A tolerância de 15 minutos prevista no n.º 3 do artigo 203º;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho, que não exceda duas horas diárias;

e) O trabalho prestado nas condições previstas na alínea b) do n.º 1 do artigo 257º;

f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.

g) O prestado para compensar encerramento para férias previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 242.º por decisão do empregador.

4 — Na situação referida na alínea f) do n.º 3, o trabalho prestado para compensação não pode exceder os limites diários do n.º 1 do artigo 228º.

COMENTÁRIO

I. 1. O n.º 1 do art. 226º corresponde ao n.º 1 do art. 197º do CT de 2003; o n.º 2, aos n.ºs 2 e 3 do mesmo artigo; o n.º 3, alíneas *a)* a *d)*, corresponde ao art. 197º, n.º 4. O n.º 3, alíneas *e)* e *f)*, e o n.º 4 constituem preceitos novos.

2. A alínea *g)* do n.º 3 do presente artigo foi introduzida pelo art. 2º da L. n.º 23/2012.

II. Relacionado com o artigo que se anota veja-se:

i) Art. 52º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

ii) Arts. 59º (dispensa de prestação de trabalho suplementar em benefício da trabalhadora grávida e de qualquer dos pais com filhos com idade inferior a 12 meses), 75º (relativo ao regime do trabalho suplementar de menor), 90º, n.º 6 (trabalho suplementar do trabalhador-estudante), 131º (formação profissional), 185º, n.º 2 (condições de trabalho de trabalhador temporário), 204º, n.º 1, e 205º, n.º 3 (regime de adaptabilidade), 211º, n.º 1 (duração média do trabalho), 218º e 219º (isenção de horário de trabalho), todos do CT.

iii) Jurisprudência: infra.

III. Regimes específicos:

i) Relativamente aos trabalhadores a bordo das embarcações de pesca, a L. n.º 15/97, de 31-5 (alterada pela L. n.º 114/99, de 3- 8), não considera trabalho suplementar, mesmo quando prestado para além do período normal de trabalho, *(a)* o trabalho ordenado pelo comandante, mestre ou arrais com vista à segurança da embarcação, do pescado ou dos marítimos quando circunstâncias de força maior o imponham; *(b)* o trabalho ordenado pelo comandante, mestre ou arrais com o fim de prestar assistência a outras embarcações, aeronaves ou pessoas em perigo; *(c)* os exercícios de salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares, previstos pela Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar; *(d)* o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias (art. 21º).

ii) Quanto ao trabalho portuário, determina o art. 3.º do DL n.º 280/93, de 13-8 (alterado pela L. n.º 3/2013, de 14-1), relativo ao regime das relações de trabalho portuário, que ‹‹às relações entre o trabalhador que desenvolve a sua atividade 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 disposto no presente diploma, no Código do Trabalho e demais legislação complementar››.

IV. Considera-se trabalho suplementar aquele que é prestado fora do horário, isto é, antes e após o horário de trabalho, ou durante o intervalo (ou intervalos) de descanso, bem como nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dias feriados, bem como aquele que, em regime de isenção de horário, é prestado para além da duração diária ou semanal convencionada nos termos das alíneas b) e c), do n.º 1, do art. 219º (art. 226º, n.º 2).

Tem a característica de suplementar a actividade realizada fora do horário ainda que a duração do trabalho estabelecida pelas partes seja inferior ao

limite máximo do período normal de trabalho diário. De um modo geral, pode dizer-se que o trabalho suplementar é o que excede o período normal de trabalho.

As tolerâncias que revistam carácter excepcional são tratadas pelo legislador como trabalho suplementar, embora sujeitas a regime especial (art. 203º, n.º 3).

V. Não constitui trabalho suplementar (art. 226º, n.º 3):

i) O trabalho prestado em regime de isenção de horário em dia normal (alínea a)). Nesta modalidade o trabalhador fica colocado fora do âmbito de aplicação das normas que consagram os limites da duração diária e semanal do trabalho (art. 219º, n.º 1, alínea a)) e, nessa medida, à margem do sistema de predeterminação das horas de entrada, de saída e dos intervalos de descanso, sem prejuízo, no entanto, do direito ao repouso diário e semanal (art. 219º, n.º 3). Veja-se o comentário ao art. 219º.

Contudo, já constitui trabalho suplementar a actividade realizada em regime de isenção de horário em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou nos feriados (arts. 226º, n.º 3, e 219º, n.º 3).

ii) A reposição do trabalho correspondente à suspensão voluntária da actividade ocorrida nos períodos situados entre o dia de descanso e um feriado, ou entre dias feriados (n.º 3, alínea *b)*, do art. 226º). Porque não possui natureza suplementar, a prestação laboral realizada fora do horário para compensar tais períodos (as denominadas pontes) não está sujeita, em princípio, à regra da obrigatoriedade consagrada no art. 227º, n.º 3; contudo, dado que essa suspensão tem natureza convencional, dever-se-á considerar implícito no acordo estabelecido que o trabalhador assume o dever de compensar os referidos períodos de inactividade nos moldes estipulados ou, na ausência de acordo nesse sentido, quando o empregador o decidir, não ficando nesta segunda hipótese obrigado a qualquer pré-aviso, salvo quando pactuado.

iii) De acordo com a alínea *d)* do n.º 4, a formação profissional apenas se considera trabalho suplementar quando realizada fora do horário de trabalho e se exceder duas horas, salvo se outro regime for convencionado.

iv) O art. 226º, n.º 3, prevê duas novas hipóteses em que o trabalho realizado fora do período normal não tem natureza suplementar. A primeira (alínea *e)*) diz respeito à actividade prestada para compensar a perda de retribuição por motivos de faltas (justificadas ou injusti-

ficadas); no entanto, esse acréscimo está sujeito aos limites consagrados no art. 204º para o regime de adaptabilidade colectiva, além de que deve estar previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (art. 257º, n.º 1, alínea *b)*).

A segunda situação (n.º 3, alínea *f)*) — que, em teoria, vem possibilitar uma maior flexibilização na prestação do trabalho e permitir ao trabalhador recuperar a retribuição descontada — tem a ver com o trabalho realizado fora do horário com o acordo do empregador para compensar as ausências ao trabalho (incluindo as faltas a uma parte da jornada diária de trabalho) que tenham obtido a anuência daquele (veja-se os arts. 249º, n.º 2, alínea *i)*, e 255º, n.º 2, alínea *e)*). Neste caso, o trabalho de compensação está sujeito aos limites diários normais do trabalho suplementar (n.º 4 do art. 226º).

Temos dúvidas que o aumento previsto nas alíneas *e)* e *f)* do artigo em anotação possa ser cumulado com o acréscimo decorrente da prestação do trabalho suplementar *tout court*. Não obstante tratar-se de prestações com fundamentos diversos, a respectiva cumulação colide com a tutela da saúde e da segurança, interesses que o n.º 4 do art. 226º pretende acautelar (tal como o art. 228º, ao não permitir a realização de mais de duas horas de trabalho suplementar nos dias normais), ao sujeitar o trabalho de compensação aos mesmos limites diários do trabalho suplementar.

A decisão da realização do trabalho pertence nestas situações ao empregador; porém, este deve pautar a sua conduta por critérios objectivos, de forma a afastar tratamentos discriminatórios não permitidos por lei.

Relativamente ao trabalho prestado em dias correspondentes ao período legal de férias, não haverá lugar ao pagamento de qualquer suplemento retributivo nos casos em que aquele se destina a compensar faltas com perda de retribuição (art. 232º, n.º 2), independentemente de essa prestação estar relacionada com a aplicação de uma medida disciplinar (art. 328º, n.ºs 1 e 3) ou resultar da renúncia do trabalhador a uma parte do período de férias (art. 238º, n.º 5).

v) Também não possui natureza suplementar o trabalho prestado fora do horário de trabalho quando seja para compensar o trabalho não realizado por motivos ligados à liberdade religiosa em dia de descanso semanal, nos dias das festividades e nos períodos horários prescritos pela confissão professada, nos termos previstos no art. 14º, n.º 1, da L. n.º 16/2001, de 22-6, Lei da liberdade religiosa (transcrito no comentário ao art. 212º). Veja-se os acórdãos do TC n.ºs 544 e 545 de 2014, e a anotação IX àquele artigo.

VI. 1. O art. 242º, n.º 2, alínea *b*), introduzido pelo art. 2º da L. n.º 23/2012, consagra a possibilidade de, unilateralmente, o empregador encerrar a empresa nos dias que estejam "entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal" e de considerar esses dias como férias; por sua vez, a alínea *g)* do n.º 3, do art. 226º, acrescentada igualmente por aquela Lei, prevê que a entidade empregadora possa compensar esses dias de férias com a realização de trabalho normal fora do período normal de trabalho. Trata-se de uma inovação cuja admissibilidade nos merece fortes reservas.

Com efeito, ou a referência a férias, contida no corpo do n.º 2 do art. 242º, não possui o significado que lhe é comum do ponto técnico-laboral — o que é muito duvidoso, se atendermos ao enquadramento sistemático do preceito e à sua própria redacção — ou, então, deparamo-nos com a previsão de períodos de descanso que só por mero abuso de linguagem poderão ser considerados férias em sentido jurídico.

Ou seja, poderá, sem mais, o legislador qualificar como férias determinadas interrupções do trabalho e, em simultâneo, admitir a possibilidade de as mesmas serem especificamente compensadas através do aumento do tempo de trabalho? Não será o conceito de férias sinónimo, do ponto de vista dogmático, de um período 'líquido' de descanso e, portanto, de um tempo que, por definição, não pode ser compensado com trabalho?

Estamos perante um regime que permite reduzir o período anual mínimo de férias, não obstante a respectiva concretização apresentar um elemento de aleatoriedade ou de variabilidade; se é este o objectivo do legislador — aliás, aparentemente mal dissimulado —, seria mais transparente fixar uma outra duração para as férias (na verdade, inferior) da consagrada actualmente. De todo o modo, em face do novo regime, deixa de ser possível qualificar os 22 dias úteis de férias como um mínimo de direito necessário.

2. Como, no plano jurídico, o direito a férias é sinónimo período 'líquido' de descanso, estamos em crer que a inovação introduzida desvirtua o sentido ou o conteúdo daquele direito, tal como se encontra plasmado a nível do CT, da CRP e do direito comunitário, e isto independentemente de qualquer juízo sobre a garantia relacionada com a respectiva duração. Ora, atendendo a que o período de férias tem sido constante ao longo da vigência da CRP — seja quando delimitada em semanas de calendário ou em dias úteis —, poder-se-á colocar a questão de saber se a duração mínima consagrada pela lei ao longo de tão amplo espaço de tempo não deverá ser interpretada como a concretização do direito constitucional a férias.

Ainda que a actual duração das férias não possa ser concebida como uma densificação mínima daquele princípio constitucional, o certo é que não se vislumbra qualquer fundamentação ou necessidade relevante que justifique a alteração introduzida pela alínea *g)* do n.º 3, do art. 226º do CT, tal como

o exige a tutela dos direitos, liberdades e garantias. Nessa medida — a que acresce o facto de ser susceptível de originar tratamentos discriminatórios relativamente ao exercício de um direito individual fundamental —, parece-nos estar perante uma norma de duvidosa constitucionalidade.

Por outro lado, o disposto alínea *g)* do n.º 3, do art. 226º afigura-se contrário ao art. 7º, n.º 1, da Directiva n.º 2003/88, relativa à organização do tempo de trabalho, nos casos em que, da sua aplicação, resulte para o trabalhador o gozo de um período anual das férias inferior a quatro semanas.

Artigo 227º

Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

COMENTÁRIO

I. Os n.ºs 1 e 2 do art. 227º correspondem aos n.ºs 1 e 2 do art. 199º do CT de 2003; o n.º 3 ao art. 198º do CT de 2003.

II. Não estão sujeitas à obrigação de prestar trabalho suplementar: *i)* as trabalhadoras grávidas e os trabalhadores (independentemente do sexo) com filhos de idade inferior a 12 meses (art. 59º, n.º 1); *ii)* os trabalhadores com deficiência ou doença crónica (art. 88º).

O trabalhador-estudante está exonerado da mesma obrigação sempre que esta colida com o seu horário escolar ou com a prestação de provas de avaliação, excepto se justificada por motivo de força maior (art. 90º, n.º 6).

III. 1. A Directiva n.º 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19-11, relativa ao trabalho temporário, consagra no seu art. 5º (princípio da igualdade de tratamento) que ‹‹as condições fundamentais de trabalho e emprego dos trabalhadores temporários [entre as quais constam as horas suplementares, nos termos do art. 3º, alínea *f)*, da mesma Directiva] são, enquanto durar a respectiva cedência ao utilizador, pelo menos iguais às condições que lhes seriam aplicáveis se tivessem sido recrutados directamente pelo utilizador para ocuparem a mesma função››.

IV. De acordo com o art. 157.º, n.º 1, da LAT (condições especiais de trabalho), «o trabalhador com capacidade de trabalho reduzida resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, a quem o empregador, ao serviço do qual ocorreu o acidente ou a doença foi contraída, assegure ocupação em funções compatíveis, durante o período de incapacidade, tem direito a dispensa...de trabalho no período nocturno».

V. Na medida em que envolve uma derrogação, ainda que temporária, dos limites relativos ao período normal de trabalho — traduzindo-se, por isso, numa modificação unilateral das condições da relação laboral —, o trabalho suplementar constitui uma modalidade excepcional de organização do tempo de trabalho, como se deduz dos arts. 227º e 228º. Não obstante as consequências que a respectiva prestação envolve para o trabalhador, o legislador não consagra qualquer dever de aviso prévio por parte do empregador relativamente à sua realização, mesmo quando previsível.

A norma do art. 227º (como também a do artigo seguinte) é de ordem pública social: por um lado, tem por objectivo salvaguardar a saúde e a segurança do trabalhador, por outro lado visa preservar o equilíbrio no mercado de trabalho, promovendo o acesso ao emprego (ainda que a termo); com efeito, a realização de trabalho extraordinário por quem já está inserido no mercado de trabalho contribui para impedir ou retardar que outros, os que procuram trabalho, acedam a esse mercado.

Em sintonia com estas disposições, o art. 268º, relativo à retribuição do trabalho suplementar, reflecte igualmente a política de desincentivo ao seu recurso, uma vez que a majoração salarial contribui para que os respectivos encargos sejam tendencialmente superiores aos suportados com o recurso a outras formas de contratação (a termo ou em regime de trabalho temporário).

VI. 1. De acordo com o art. 227º, o trabalho suplementar tem como únicos pressupostos (princípio da taxatividade): *i)* acréscimo eventual da procura dirigida à empresa que, de acordo com a apreciação de um empregador razoável, não seja de molde a justificar o recurso à admissão de novos trabalhadores (n.º 1); *ii)* necessidade de laboração da empresa por motivo de força maior ou caso fortuito (n.º 2, primeira parte); *iii)* necessidade inadiável de reparar ou prevenir danos graves para a empresa ou para assegurar a respectiva viabilidade económica (n.º 2, segunda parte). Como facilmente se compreende, é da exclusiva competência do empregador a determinação da necessidade de trabalho suplementar, revelando-se, por isso, difícil a sindicalização judicial do exercício desse poder discricionário.

Para além destas, a lei prevê mais duas situações em que pode verificar-se trabalho suplementar: *i)* verificando-se falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho do turno seguinte (art. 230º, n.º 1); *ii)* prestação de trabalho nos dias feriados obrigatórios nas empresas dispensadas de encerrar semanalmente ou apenas ao domingo (arts. 236º, n.º 1, e 269º, n.º 2).

2. A distinção entre as situações previstas nos n.ºs 1 e 2 do art. 227º tem a ver com a aplicação dos limites da duração do trabalho suplementar. A diferenciação entre o trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa, por um lado, e

o realizado por motivo de aumento transitório da actividade económica, por outro, encontra-se igualmente contemplada em várias Convenções da OIT, designadamente: n.º 1, de 1919 (relativa à duração do trabalho na indústria), n.º 31, de 1931 (sobre a duração do trabalho nas minas de carvão — revista pela Convenção n.º 46, de 1935), n.º 49, de 1935 (sobre a redução da duração do trabalho nas fábricas de vidro), n.º 51, de 1936 (relativa à redução da duração de trabalho nas obras públicas), n.º 61, de 1937 (sobre a redução da duração do trabalho na indústria têxtil) e a Convenção n.º 67, de 1939 (relativa à duração do trabalho e descanso nos transportes rodoviários).

VII. Em face da natureza imperativa do n.º 2 do art. 227º, coloca-se o problema de saber se, em sede de negociação colectiva, será possível aos parceiros sociais estabelecer regras específicas relativas à recuperação, fora do horário, do trabalho não realizado por motivo de força maior (acidentes atmosféricos, falta de matérias-primas não imputável ao empregador, etc.) sem aumento de encargos retributivos.

Excluídos os casos de suspensão do contrato, o trabalho não prestado por razões de força maior verificadas na esfera do empregador deve ser considerado como cumprido *(mora accipiendi)*, o que, em princípio, obsta a que o mesmo possa ser recuperado como trabalho ordinário. Julga-se, contudo, que naquelas situações específicas poderá ser reconhecida aos parceiros sociais liberdade para celebrar acordos relativos à recuperação do tempo de trabalho, incluindo a fixação de regimes especiais em matéria de retribuição; em todo o caso, é duvidoso que tais acordos possam sem mais suprir a necessidade de consentimento de cada um dos trabalhadores abrangidos.

VIII. 1. Outra questão que o nosso ordenamento laboral não aborda directamente tem a ver com a prestação de trabalho suplementar destinada a compensar o trabalho não realizado em consequência de paralisação laboral por motivo de greve. Poderá a entidade patronal exigir aos trabalhadores não aderentes semelhante actividade durante o período em que se verifica o exercício daquele direito? E, uma vez terminada a paralisação, a mesma obrigação será extensível a todos os trabalhadores da empresa? O problema deverá ser analisado tendo em vista as faculdades de que a entidade patronal dispõe durante e após o término da greve.

Durante a paralisação, a faculdade de o empregador recorrer ao trabalho suplementar encontra-se paralisada relativamente aos trabalhadores não aderentes à greve, apesar de a respectiva posição contratual permanecer inalterada. Na verdade, o recurso àquele regime constitui nesta situação particular uma medida cujo efeito é equivalente ao da substituição dos grevistas, uma vez que possibilita obter um nível de actividade superior ao normalmente conseguido com o número de trabalhadores que continuam em funções.

Além disso, é um expediente que não é equiparável ao *jus variandi*, porquanto, independentemente de tratar-se de *factis species* distintas, do ponto de vista da produção global da empresa, do estabelecimento ou do serviço, os efeitos económicos decorrentes do recurso à mobilidade funcional interna não se aproximam dos alcançáveis através da substituição dos trabalhadores em greve, pelo que, no plano substantivo, não põe em causa o fim garantístico prosseguido pelo legislador ao proibir com o art. 535º, n.º 1, o recurso àquela medida.

Configure-se, por exemplo, uma greve de um dia numa empresa com 104 trabalhadores, em que 50% não aderem; se admitirmos que estes últimos podem prestar duas horas de trabalho suplementar nesse dia (104 horas), isso equivaleria, em termos de acréscimo de trabalho prestado, à substituição de treze trabalhadores em greve (104 h: 8 h = 13). Pensa-se, por isso, ser de aplicar, por analogia, à situação ora considerada o disposto no art. 535º, n.º 1, do CT, o que implica que o empregador não possa exigir trabalho suplementar aos trabalhadores não aderentes durante o período de greve.

Pelos mesmos motivos, o empregador também não poderá adoptar relativamente aos trabalhadores não aderentes os mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho que permitam objectivamente um aumento do tempo de trabalho; será o caso do banco de horas, do horário concentrado ou do regime da adaptabilidade

Contudo, se, previamente ao pré-aviso de greve, os trabalhadores já laboravam segundo algum daqueles regimes de flexibilidade ou se já prestavam trabalho suplementar, a respectiva aplicação poder-se-á manter durante a paralisação desde que subsistam os respectivos fundamentos e condições.

2. Porém, é de admitir uma derrogação à conclusão anterior a propósito da continuidade dos serviços mínimos durante a greve; com efeito, sobre os trabalhadores adstritos à respectiva prestação poderá recair o dever de realizar trabalho suplementar ou de trabalharem segundo os regimes de flexibilidade do tempo de trabalho em aplicação na empresa ou serviço ao tempo do aviso prévio sempre que se afigure indispensável para garantir a satisfação das necessidades sociais impreteríveis. Diferentemente dos interesses que o art. 535º, n.º 1, visa tutelar — em que os resultados do trabalho suplementar ou da aplicação de qualquer das referidas modalidades de flexibilização do tempo de trabalho revertem directamente na esfera do empregador —, nesta situação está em causa a tutela daqueles interesses ou direitos dos cidadãos que fundamentam a obrigação de serviços mínimos (art. 537º, n.º 1), não obstante o empregador poder beneficiar de forma mediata com essa actividade.

Relativamente a saber quem determina ou quem afere da necessidade da prestação dos referidos mecanismos, julga-se que esta questão de competência deverá ser resolvida, em primeiro lugar, no âmbito do instrumento de

regulamentação colectiva de trabalho ou do acordo estabelecido entre empregadores e representantes dos trabalhadores relativo à fixação dos serviços mínimos (art. 538º, n.º 1). Na ausência desse acordo, cabe ao empregador avaliar da necessidade da prestação do trabalho suplementar ou do recurso à flexibilização do tempo de trabalho (art. 537º, n.º 4); porém, este poder — que decorre da lei e não propriamente do contrato de trabalho — tem carácter funcional ou instrumental relativamente à satisfação das necessidades sociais impreteríveis, razão pela qual o seu exercício se esgota dentro dos limites materiais do cumprimento da obrigação de serviços mínimos.

IX. 1. Na fase de retoma da actividade laboral, a possibilidade de recurso ao trabalho suplementar para compensar especificamente o período de paralisação laboral está dependente de ter ou não sido celebrado um acordo de fim de greve. Uma vez que este pacto constitui um meio especial de resolução de um conflito colectivo de trabalho — se bem que a sua aplicação ao universo dos trabalhadores (grevistas e não grevistas) está dependente da adopção dos mecanismos necessários para os trabalhadores manifestarem a sua adesão —, julga-se que os parceiros sociais dispõem de uma ampla liberdade de auto-composição dos respectivos interesses.

Assim, se no acordo de fim de greve for convencionada a recuperação das horas de trabalho não prestadas durante a paralisação, é de admitir o recurso ao trabalho fora do horário de trabalho; trata-se, como é evidente, de uma medida especial ou excepcional, justificada pelo interesse da entidade patronal em compensar a quebra de produção e pelo interesse dos trabalhadores em ver reposto o respectivo rendimento salarial. Por outro lado, atendendo ao contexto em que é celebrado e à natureza especial desse acordo, parece-nos ser possível convencionar (embora apenas em relação aos trabalhadores abrangidos pelo acordo) o não pagamento da majoração retributiva associada ao trabalho suplementar.

Nesta situação particular de resolução negocial de um conflito colectivo de trabalho, admite-se assim que os parceiros sociais possam colocar-se à margem dos fundamentos e dos limites temporais tipificados no CT para o trabalho suplementar; no mínimo, dever-lhes-á ser reconhecido um grau de autonomia que lhes permita enquadrar, se for essa a situação real, no art. 227º, n.º 2, segunda parte, a recuperação das horas de trabalho.

2. No caso de não existir qualquer acordo relativamente à recuperação do trabalho não prestado, a entidade patronal apenas tem a possibilidade de obviar (indirectamente) à quebra de produção através do recurso ao trabalho suplementar se estiverem reunidas as respectivas condições legais gerais, entre as quais não se enquadra a mera ocorrência de prejuízos resultantes do exercício do direito à greve, na medida em que a paralisação do trabalho não pode ser considerada um facto de força maior ou fortuito. De outro

modo, abrir-se-ia uma via que permitiria defraudar o princípio (e principalmente o seu efeito prático) da proibição de substituição dos grevistas.

Aliás, mesmo no caso de a greve ser irregular ou ilícita, a lei não permite o recurso ao trabalho suplementar como meio de o empregador se ressarcir dos danos sofridos, uma vez que, para além de qualificar a ausência dos trabalhadores como faltas injustificadas, prevê para o efeito o recurso aos princípios da responsabilidade disciplinar e civil (*tercium non datur*).

X. O dever de prestar trabalho suplementar está dependente da verificação das condições fixadas no art. 227º, n.ºs 1 e 2; quando tal não aconteça, o trabalhador fica desonerado do respectivo cumprimento, apesar da eventual ordem do empregador nesse sentido. Contudo, sendo esta a única entidade competente para decidir da legalidade do recurso ao trabalho suplementar, o regime em vigor acaba na prática por compelir o trabalhador à respectiva execução, independentemente de estarem preenchidas as condições legais; assim, poder-se-á dizer que o figurino legal é do tipo solve et repete, não obstante a prestação laboral ser impossível de repor in natura.

XI. 1. A concretização do limite previsto na segunda parte do art. 227º, n.º 3, relativamente à obrigação de prestar trabalho suplementar apresenta algumas dificuldades, por duas ordens de razões. A primeira tem a ver com a própria redacção do preceito, mais concretamente com o facto de ser susceptível de duas leituras: uma, no sentido de que a obrigação de prestar trabalho suplementar apenas decai se o trabalhador solicitar a respectiva dispensa e obtiver o consentimento por parte do empregador; a outra, em que se entende que aquele preceito consagra um direito de recusa do trabalhador, embora com um alcance limitado ou restrito.

A segunda dificuldade relacionada com a interpretação daquele preceito decorre do carácter indeterminado da expressão "motivos atendíveis". Relativamente a este aspecto, dir-se-á que, não nos parecendo seguro delimitar o sentido ou conteúdo do preceito através de uma formulação abstracta, se torna necessário recorrer a um critério de ponderação de interesses e, nessa medida, atender às circunstâncias de cada caso concreto para proceder à respectiva concretização.

Ainda assim, e como princípio de delimitação, parece-nos que a noção "motivos atendíveis" abrangerá situações verificadas na esfera do trabalhador, distintas das motivações previstas para as faltas justificadas, além disso, como se verá em seguida, a faculdade que a lei consagra seja de aplicação restrita ou limitada. Como critério geral, aquela fórmula compreenderá factos relacionados com a prossecução de valores de cidadania ou de solidariedade que o trabalhador entenda dever observar ou realizar, como obrigações de inter-ajuda familiar ou social.

Por outro lado, a circunstância de competir ao empregador apreciar as

razões invocadas — permitindo-lhe actuar como juiz em causa própria — não deixa de concorrer para restringir, e de forma considerável, a efectividade do direito de escusa do trabalhador, consagrado naquele preceito; por isso, salvo nos casos em que tenha havido lugar a despedimento, um eventual recurso judicial do trabalhador relacionado com a aplicação do art. 227º, n.º 3, acaba na prática por revelar-se inoperante ou inútil, excepto, eventualmente, para definir regras de actuação para o futuro (se for esse o caso).

2. Assim, na aplicação daquela cláusula geral dever-se-á ter em atenção determinadas circunstâncias: *i)* o carácter excepcional do trabalho suplementar, *ii)* a circunstância de a sua prestação não estar sujeita a qualquer pré-aviso ainda que seja previsível, *iii)* como ainda o facto de a oposição que se verifica entre a sua exigência e a escusa da respectiva prestação constituir um conflito de difícil equacionamento, na medida em que envolve na maioria das situações interesses de natureza económica, de grau e importância variáveis, pelo lado do empregador, e interesses de natureza não patrimonial pelo lado do trabalhador.

Por isso, torna-se necessário averiguar, de acordo com um juízo de prudência ou de razoabilidade, se os interesses da empresa deverão ou não ceder em face dos motivos relevantes que assistam ao trabalhador (princípio da proporcionalidade), o que significa que aqueles terão de ser sopesados de maneira diferenciada conforme se verifiquem os pressupostos do n.º 1 ou n.º 2 do art. 227º, ou seja, consoante as necessidades da empresa se fundam num acréscimo transitório de actividade ou num motivo de força maior.

3. Perante a ordem de realizar trabalho suplementar, o trabalhador deve comunicar à entidade patronal (e comprovar, se esta o exigir) a existência do motivo atendível; ao invocá-lo, fica exonerado da correspondente obrigação ainda que não tenha obtido o consentimento do empregador; cf. NUNES de CARVALHO, 2011 (1), 354. Aliás, a admitir-se interpretação diversa — designadamente, a de que a obrigação de prestar trabalho suplementar apenas decairia se o trabalhador obtivesse a dispensa do empregador, ou seja, se este aceitasse o motivo apresentado por aquele (cf. MONTEIRO FERNANDES, 2012, 310; PALMA RAMALHO, 2010, 499) —, o segmento da norma em anotação careceria de sentido útil, na medida em que o empregador tem sempre a faculdade de escolher quem presta e quem dispensa do trabalho suplementar, bem como a possibilidade de, *motu proprio* ou a instância do interessado e independentemente do motivo que este invoque, dispensar qualquer trabalhador já designado para o cumprimento daquela actividade (isto no pressuposto de que a sua decisão não é determinada com base em critérios discriminatórios proibidos pela ordem jurídica), hipótese em que se limitaria a revogar uma ordem anterior. Ora, semelhante faculdade do empregador não carece de regulamentação expressa ou específica,

na medida em que já decorre dos princípios gerais relacionados com o exercício discricionário do poder de direcção.

Relativamente à situação prevista no art. 227º, n.º 3, a recusa em realizar trabalho suplementar só poderá ser sancionada se o empregador demonstrar (segundo os critérios de um empregador de boa-fé ou razoável) que o motivo invocado pelo trabalhador não era na situação concreta suficientemente relevante em si mesmo e/ou em face dos interesses da empresa. A eventual infracção disciplinar radica assim no facto de o motivo invocado pelo trabalhador não ser suficientemente atendível para justificar o não cumprimento de um dever específico e não propriamente na circunstância de o empregador não ter dado o seu consentimento.

Embora nos pareça ser esta a solução que resulta da lei, facilmente se antevê que, em termos práticos, a sua aplicação poderá criar problemas para os trabalhadores que a invoquem. Neste sentido, há que reconhecer que se afigura mais "cómoda" para o trabalhador (mas menos protectora dos seus interesses legítimos) a interpretação segundo a qual apenas deixa de estar obrigado a prestar o trabalho extraordinário que lhe foi determinado se tal lhe for consentido ou autorizado pelo empregador.

XII. 1. Se, em termos pragmáticos, a solução poderá parecer evidente, já quanto à sua fundamentação jurídica a mesma não se afigura tão imediata ou linear. Referimo-nos, concretamente, ao problema de saber se a entidade utilizadora de trabalho temporário pode exigir trabalho suplementar aos trabalhadores temporários ao seu serviço no caso de uma tal prestação não estar prevista (e contabilizada) no contrato de utilização. (Aliás, esta questão é extensível a todas aquelas vicissitudes da relação laboral de trabalho temporário em que, em circunstâncias idênticas, há modificação, directa ou indirecta, da posição remuneratória do trabalhador, que serviu de base ao contrato de utilização).

Tal como se verifica relativamente à cedência ocasional de trabalhador (art. 291º), o CT não esclarece o tipo ou a natureza do vínculo jurídico existente entre o trabalhador temporário e a empresa utilizadora, limitando-se a enquadrar estrutural e funcionalmente as relações ente o trabalhador temporário e a empresa de trabalho temporário (contrato de trabalho temporário e contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária), por um lado, e entre esta e a empresa utilizadora (contrato de utilização de trabalho temporário), por outro (art. 172º). Quanto à relação trabalhador/utilizador (consubstanciada no dever de prestar e no poder de dirigir essa prestação, respectivamente), o CT adopta uma linguagem anódina, parecendo qualificá-la como uma mera situação de facto.

Independentemente de não enquadrar ou traduzir a dimensão pessoal ou voluntária subjacente à situação laboral instituída, uma tal caracteri-

zação também não resolve o problema de saber qual o título jurídico em que assenta a relação entre aquelas duas pessoas — com efeito, o art. 185º limita-se a consagrar o "regime de prestação de trabalho temporário", mais especificamente, a regular a dimensão funcional ou material da cedência do trabalhador ao utilizador —, afastada que deve estar qualquer ideia de coisificação ou mercantilização do trabalhador enquanto mera força de trabalho transferível mediante um preço (o que, ainda assim, não dispensaria a constituição de uma relação jurídica entre os diferentes titulares e a 'coisa'), não obstante nos parecer ser essa a configuração subjacente ao regime legal.

2. Não sendo viável qualificar a relação do utilizador com o trabalhador temporário como um contrato de trabalho — a eventualidade de recorrer à pluralidade de empregadores, prevista no art. 11º, não tem aqui cabimento, na medida em que estaríamos perante categorias contratuais diferentes —, poder-se-ia ponderar a hipótese de classificá-la como uma relação laboral equiparada ao contrato de trabalho, dada a similitude de estatutos das partes; com efeito, tanto de facto e como *de jure*, estamos perante uma situação subordinada de trabalho estabelecida entre o utilizador (que dispõe do poder de direcção) e o trabalhador temporário (sobre quem recai um dever de subordinação) como resulta do art. 185º, n.º 2, e do art. 1º, n.º 1, da Directiva n.º 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19-11-2008, relativa ao trabalho temporário; aliás, esta última norma considera expressamente que os trabalhadores temporários cedidos trabalham sob a 'autoridade e direcção' do utilizador.

Parece-nos, contudo, que o instituto da cessão da posição contratual (art. 424º do Código Civil) poderá, com outra propriedade, enquadrar a relação entre trabalhador temporário e utilizador, tanto mais que o CT e a Directiva empregam o termo 'cedência' para caracterizar o processo de constituição daquela ligação; veja-se, por exemplo, os arts. 172º, alínea *c)*, 173º do CT, e os arts. 1º, n.º 1, e 3º, n.º 1, alínea *c),* da Directiva n.º 2008/104. Estes preceitos sugerem assim que o contrato de utilização tem subjacente ou implícita a transmissão (parcial) da posição do empregador temporário para o utilizador — o consentimento do trabalhador nessa transmissão ou cedência decorre ou está implícito na celebração do contrato de trabalho temporário —, o qual fica, ainda que temporariamente e dentro do âmbito definido no art. 185º do CT, sub-rogado (sub-rogação convencional) nos poderes da entidade empregadora cedente, o que significa que a juridicidade da relação entre o utilizador e o trabalhador temporário reside ou decorre do contrato de trabalho temporário. Como essa sub-rogação compreende a direcção da actividade do trabalhador temporário (art. 185º, n.º 2), a possibilidade de o utilizador exigir ao trabalhador temporário a prestação de trabalho suplementar deriva do facto de a lei considerar essa faculdade um conteúdo daquele poder (art. 227º, n.º 3).

XIII. Como foi referido na anotação ao art. 217º, o CT é omisso relativamente à regulação de alguns problemas específicos decorrentes do pluriemprego, um dos quais tem a ver com a prestação de trabalho suplementar, mais concretamente, com a possibilidade de a respectiva realização (obrigatória) pôr em causa o cumprimento da outra relação laboral em que o trabalhador abrangido é parte.

Retomando o que se disse no comentário àquele preceito, julga-se que, nesta situação particular, o poder conferido ao empregador está sujeito a limites específicos, em homenagem ao direito à segurança no emprego, à liberdade de trabalho e ao princípio da boa-fé contratual. Assim, se, ao celebrar o contrato de trabalho, tinha conhecimento de que o mesmo trabalhador já exercia outra actividade profissional subordinada, o empregador fica com a sua competência limitada relativamente à exigência de trabalho suplementar sempre que a respectiva realização impossibilite (ou dificulte excessivamente) o trabalhador de cumprir pontualmente o outro vínculo.

O facto de saber que o trabalhador se encontra adstrito a um outro horário de trabalho e, não obstante isso, celebrar o vínculo laboral, significa que o empregador aceitou autolimitar o seu poder de direcção, na exacta medida em que o respectivo exercício ponha em causa o cumprimento do outro contrato. Neste caso, deve ser reconhecido ao trabalhador o poder de desonerar-se da prestação de trabalho suplementar, situação que se enquadra na segunda parte do n.º 3 do artigo em anotação (dispensa ou recusa por motivo atendível).

Artigo 228º

Limites de duração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 do artigo anterior está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) No caso de microempresa ou pequena empresa, 175 horas por ano;

b) No caso de média ou grande empresa, 150 horas por ano;

c) No caso de trabalhador a tempo parcial, 80 horas por ano ou o número de horas correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior;

d) Em dia normal de trabalho, duas horas;

e) Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário;

f) Em meio dia de descanso complementar, um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário.

2 — O limite a que se refere a alínea a) ou b) do número anterior pode ser aumentado até duzentas horas por ano, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 — O limite a que se refere a alínea c) do n.º 1 pode ser aumentado, mediante acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, até centro e trinta horas por ano ou, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, até duzentas horas por ano.

4 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 do artigo anterior apenas está sujeito ao limite do período de trabalho semanal constante do n.º 1 do artigo 211º.

5 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

COMENTÁRIO

I. O n.º 1, alíneas *a)*, *b)*, *d)*, *e)* e *f)*, deste artigo corresponde ao art. 200º, n.º 1; a alínea *c)* do n.º 1 e o n.º 3, ao art. 201º, n.ºs 1 e 2, respectivamente; o n.º 2 ao art. 200º, n.º 2; e o n.º 4 corresponde ao art. 199º, n.º 3, todos do CT de 2003.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

1. Arts. 100º (tipos de empresas), 150º a 156º (trabalho a tempo parcial), art. 185º, n.º 2 (condições de trabalho de trabalhador temporário), 204º e 205º (adaptabilidade), e art. 211º (duração média do trabalho), todos do CT.

2. Directiva n.º 97/81/CE do Conselho, de 15-12, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo

CEEP e pela CES.

3. Art. 279º, alínea *a)*, segunda parte, do Código Civil.

III. Regimes específicos:

i) Relativamente ao trabalho suplementar dos controladores do tráfego aéreo, o DL n.º 503/75, de 13-9 (alterado pelo DL n.º 154/95, de 1-7, e pela L. n.º 5/2009, de 29-1) estipula que «a soma do número de horas de serviço extraordinário com as horas de serviço normal que imediatamente seguem ou antecedem aquele não poderá exceder doze horas seguidas» (art. 25º, n.º 2).

ii) O Decreto Legislativo Regional n.º 17/2013/M, de 3-6, isenta dos limites máximos legais o trabalho suplementar prestado no âmbito do Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, quando seja necessário ao funcionamento dos serviços de urgência ou de atendimento permanente, não podendo neste caso os trabalhadores "realizar mais de 48 horas por semana, incluindo trabalho suplementar ou extraordinário, num período de referência de seis meses" (art. 1º, n.º 1).

Contudo, esgotado o limite anteriormente referido, nas situações em que não seja possível estabelecer escalas de serviço de urgência, os médios, mediante o seu acordo, podem ainda ser chamados a prestar trabalho suplementar (art. 2º, n.º 1, do mesmo diploma).

iii) Nos termos do DL n.º 280/93, de 13-8 (alterado pela L. n.º 3/2013, de 14-1), o trabalho suplementar dos trabalhadores portuários está sujeito a um limite de 250 horas anuais (art. 7º, n.º 6).

IV. 1. A disciplina relativa ao período normal de trabalho poderia ter um efeito limitado a nível da tutela da saúde e segurança no trabalho se o trabalho suplementar não fosse objecto de restrições. Para além do critério da dimensão das empresas e do tipo de contrato, o legislador estabelece máximos diários (e semanais) e anuais, essas limitações têm igualmente por objectivo proteger a saúde e a integridade física e psíquica dos trabalhadores, garantir a segurança na empresa e a produtividade laboral, além de incentivar a contratação de novos trabalhadores, assim como regular a concorrência entre as empresas.

Ou seja, as razões de ordem pública social que justificam a sujeição do trabalho suplementar a limites temporais são semelhantes às que se prendem com a fixação de uma duração máxima do período normal de trabalho (art. 203º). Aliás, na ausência de tais restrições, o recurso ao trabalho fora do horário de trabalho permitiria contornar os limites legais relativos aos períodos de trabalho.

Não obstante os motivos de natureza sócio-laboral referidos serem aplicáveis ao universo da actividade económica, o CT adopta diferentes dura-

ções anuais para o trabalho suplementar em função da dimensão da empresa — permitindo assim às de menor dimensão uma maior flexibilidade ou operacionalidade organizativa —, as quais, no entanto, poderão ser objecto de uniformização a nível dos instrumentos de regulamentação colectiva (n.º 2).

2. As condições de que depende o trabalho suplementar assumem carácter de ordem social, pelo que, com ressalva das situações contempladas na lei (como é o caso do n.º 2 do art. 228º), não podem ser objecto de modificação pelas partes, seja a nível colectivo ou individual; por isso, são nulos os acordos em que o empregador se comprometa a proporcionar um certo número de horas suplementares durante determinado período. Contudo, a natureza imperativa do regime legal não invalida que, nos casos em que a prestação de trabalho suplementar ultrapasse a duração legal ou convencional permitida ou fixada, conforme as situações, o trabalhador mantenha o direito a ser retribuído de acordo com o regime geral (art. 268º).

V. Como tem constituído tradição do ordenamento laboral português, o trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade tem sido excluído dos limites previstos para quando é prestado para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho. Ora, não prevendo a lei qualquer limite temporal para o trabalho suplementar realizado naquelas circunstâncias, coloca-se a questão de saber se a respectiva duração deve ou não ser contabilizada para o preenchimento dos limites anuais estabelecidos no art. 228º.

A resposta afigura-se negativa, porquanto não só se trata de um tempo de trabalho que satisfaz um tipo de necessidades distinto das previstas no n.º 1, do art. 228º, como ainda porque esta norma parece pretender consagrar uma reserva temporal de trabalho suplementar para os casos em que tem exclusivamente a ver com a satisfação das necessidades eventuais e transitórias, deixando assim de fora do seu âmbito ou objecto o realizado para ocorrer às situações de força maior ou equiparadas, previstas no n.º 2 do art. 227º.

VI. 1. No que respeita à duração de trabalho suplementar em regime de adaptabilidade, dever-se-á ter em conta os limites do trabalho semanal fixados nos arts. 204º e 205º, n.º 2. Assim, quando se preveja que, em determinada semana, o tempo de trabalho efectivo ou equiparado atinja sessenta ou cinquenta horas semanais, conforme as modalidades, a entidade patronal apenas pode ultrapassar aqueles limites por motivo de força maior (arts. 204º, n.º 1, *in fine*, e 205º, n.º 3, *in fine*). Ou seja, com ressalva desta última hipótese, é proibido o alargamento do período de trabalho com base na aplicação cumulativa dos regime da adaptabilidade e do trabalho suplementar, na medida em que os limites consagrados para o primeiro constituem máximos absolutos da duração do período diário e semanal de trabalho.

Por outro lado, sempre que haja lugar a actividade suplementar em associação com o regime de adaptabilidade, o art. 211º, n.º 1, estabelece que, durante o período de referência, aquela prestação não pode ultrapassar oito horas semanais em termos médios, sem prejuízo dos limites absolutos consagrados nos arts. 204º, n.º 1, e 205º, n.º 2.

Excluídas estas situações, o recurso ao trabalho suplementar pode assumir uma particular utilidade, designadamente nos períodos de descanso compensatório que tenham lugar durante o período de referência, ou nas semanas ou dias em que a duração de trabalho é inferior ao período normal; nestes casos, porém, as restrições decorrentes da adaptabilidade devem ser conjugadas com os limites fixados pelo regime geral para a prestação de trabalho suplementar.

2. A natureza de ordem pública tradicionalmente reconhecida ao regime do trabalho suplementar, decorrente da sua estrita ligação à tutela da saúde e segurança dos trabalhadores, e à promoção do emprego, como se disse, não cede perante os interesses subjacentes à adaptabilidade — uma *facti species* dirigida, ainda que não especificamente, a ultrapassar os limites e os encargos típicos do trabalho suplementar —, não podendo, por isso, os arts. 204º e 205º ser interpretados como consagrando uma disciplina independente da estabelecida no art. 228º (ou vice-versa). Aliás, o desvio que se admite relativamente ao trabalho suplementar por motivo de força maior, isentando-o do limite máximo semanal do tempo de trabalho fixado para as adaptabilidade colectiva (sessenta horas) ou individual (cinquenta horas), não deixa de estar em consonância com o que, *a contrario,* se extrai do art. 228º, n.º 1.

Com efeito, relativamente ao aumento de duas horas do período diário normal (art. 228º, n.º 1, alínea *d)*), parece-nos, em face do silêncio da lei — a derrogação a que se alude nos arts. 204º, n.º 1, e 205º, n.º 3, diz respeito apenas à duração semanal do trabalho — e tendo em conta a tutela dos interesses da saúde e segurança no trabalho, que o mesmo não é cumulável com o prolongamento da jornada de trabalho previsto nos arts. 204º e 205º.

Aliás, a expressão «dia normal de trabalho» daquela alínea *c)*, possui um duplo significado: por um lado, designa o trabalho suplementar prestado em dias que não sejam feriado, descanso semanal ou descanso compensatório; por outro, refere-se ao trabalho realizado em condições habituais ou de regularidade laboral, das quais se exclui a actividade que tem lugar fora do horário ainda que prestada em regime de adaptabilidade.

VII. Atendendo aos interesses em causa (a que acresce a particular excepcionalidade dos respectivos fundamentos) e à tradição do direito português nesta matéria (cf. art. 5º, n.º 1, do DL n.º 421/83, de 2-12), o n.º 4 do art. 228º isenta o trabalho suplementar prestado pelos motivos indicados

no art. 227º, n.º 2, dos limites temporais previstos no seu n.º 1. Aquela norma determina para as situações de indispensabilidade ou de força maior, que, associado ao período normal de trabalho, o trabalho suplementar não pode exceder a média de quarenta e oito horas semanais (art. 211º, n.º 1), independentemente de vigorar o regime de adaptabilidade — muito embora, no caso de este ser adoptado, o trabalho suplementar por motivos indispensáveis não seja levada em conta para o cálculo do limite absoluto das sessenta horas ou das cinquenta horas semanais de trabalho (arts. 204º e 205º, n.º 3, respectivamente).

Para além de constituir um meio de tutela da segurança e saúde no trabalho, a adopção de semelhante limite pode ser explicada pelo facto de não ser fácil às entidades competentes controlar o período de duração dos motivos invocados para o trabalho suplementar compreendido no art. 227º, n.º 2, em particular quando esteja em causa assegurar a viabilidade da empresa ou do estabelecimento; ora, uma vez que o recurso a esta faculdade é susceptível de ser utilizada em moldes desviantes, a fixação daquele limite temporal (48 horas em média semanal) constitui um elemento de controlo do poder de direcção do empregador.

VIII. 1. Relativamente ao trabalho a tempo parcial, o limite anual da duração do trabalho suplementar é fixado de acordo com o critério da proporção entre o período normal de trabalho a tempo parcial e a tempo completo (art. 228º, n.º 1, alínea *c)*), dependendo a respectiva determinação da dimensão da empresa, mais especificamente, do limite do trabalho suplementar anual previsto para os trabalhadores a tempo completo em situação comparável (alíneas *a)* e *b)* do mesmo n.º 1). Assim, tendo por referência um período normal de quarenta horas, para um período normal de trabalho semanal de trinta horas a duração máxima do trabalho suplementar será de 131 horas nas microempresas e pequenas empresas [(175 h x 30 h): 40 h], e de 112 horas nas médias e grandes empresas [(150 h x 30 h): 40 h].

Porém, se da aplicação do critério da proporcionalidade resultar que a prestação de trabalho suplementar é inferior a 80 horas anuais, a lei permite que o trabalho suplementar possa ser aumentado até esse limite (duração mínima permitida), independentemente da dimensão da empresa (art. 228º, n.º 1, alínea *c)*).

2. A duração do trabalho suplementar no contrato a tempo parcial — seja a determinada de acordo com o critério percentual, seja a legalmente permitida — pode ser aumentada até 130 ou 200 horas por ano, respectivamente, por acordo entre as partes do contrato de trabalho ou por instrumento de regulamentação colectiva (art. 228º, n.º 3). Todavia, aqueles limites não podem considerar-se absolutos, na medida em que da aplicação da regra da proporcionalidade pode resultar uma duração superior.

Além disso, sempre que a duração máxima do trabalho suplementar seja superior a 130 horas em resultado da aplicação da regra da proporcionalidade (n.º 1, alínea *c)*, do art. 228º), não terá grande sentido o limite das 130 horas estabelecido no n.º 3 daquele preceito.

3. Embora o art. 228º, n.º 2, faça referência apenas ao aumento dos limites da duração do trabalho suplementar fixados no n.º 1, cremos que serão válidas as cláusulas dos instrumentos de regulamentação colectiva que reduzam os mesmos limites, designadamente quando a medida constitua um expediente para incrementar o acesso ao emprego ou o progresso social.

IX. Como, nos casos de força maior, o trabalho suplementar de trabalhador a tempo parcial não está sujeito aos limites anteriormente indicados (art. 227º, n.º 2), coloca-se a questão de saber se a respectiva prestação deve ou não ser contabilizada para efeitos do preenchimento dos limites anuais previstos na lei.

A resposta afigura-se negativa, porquanto a duração estabelecida no art. 228º, n.º 1, tem apenas por referência o trabalho suplementar realizado para a satisfação das necessidades eventuais e transitórias, excluindo assim o prestado para ocorrer às situações de força maior ou equiparadas previstas no n.º 2 do art. 227º.

X. Em matéria contra-ordenacional, o n.º 5 do art. 228º consagra uma distinção entre a violação dos limites ao n.º 1 (contra-ordenação muito grave) e ao n.º 2 (contra-ordenação grave) do mesmo artigo. Embora se admita que a primeira situação mereça uma atenção diferente da segunda, na medida em que os ricos de violação dos limites em causa são maiores e mais frequentes, o certo é que se trata de dois ilícitos que tutelam o mesmo tipo de interesses. Fica, contudo, por explicar a ausência de previsão de responsabilidade contra-ordenacional relativamente à violação do disposto no n.º 3 do mesmo artigo.

Por tratar-se de uma norma especial, o disposto no n.º 5, última parte, do artigo em anotação afasta a regra geral contida no art. 521º, n.º 1 (responsabilidade contra-ordenacional por violação de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho).

Artigo 229º

Descanso compensatório de trabalho suplementar

1 — Revogado.

2 — Revogado.

3 — O trabalhador que presta 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.

4 — O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5 — O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

6 — Revogado.

7 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 4.

COMENTÁRIO

I. 1. Na sua versão primitiva, os n.ºs 1, 2, 4 e 5 do art. 229º correspondiam aos n.ºs 1 a 4 do art. 202º do CT de 2003. O n.º 3 constitui um preceito novo.

2. Os n.ºs 1, 2 e 6 foram revogados pelo art. 2º da L. n.º 23/2012; o n.º 7 foi objecto de alteração pelo mesmo preceito.

A redacção anterior desses preceitos era a seguinte: n.º 1 ‹‹O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3››; n.º 2 ‹‹O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes››; n.º 6 ‹‹O disposto nos n.ºs 1 e 2 pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleça a compensação de trabalho suplementar mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades››; n.º 7 ‹‹Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3 ou 4››.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

1. Arts. 90º, n.º 8 (organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante), 185º, n.º 2 (condições de trabalho de trabalhador temporário),

230º, n.º 1 (regime especial de trabalho suplementar), 232º (descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar) e 268º, n.º 3 (pagamento de trabalho suplementar), todos do CT.

2. Jurisprudência: infra.

III. O art. 9º, n.º 2, da L. n.º 23/2012 não só reduziu a majoração retributiva (veja-se o art. 268º), como eliminou o direito ao descanso compensatório remunerado relativo ao trabalho suplementar realizado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado.

Essa supressão não foi julgada inconstitucional pelo acórdão n.º 602/2013, tendo o TC concluído que a revogação operada não constituía ‹‹uma restrição constitucionalmente intolerável dos direitos do trabalhador ao repouso e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar››.

IV. 1. Apesar das alterações introduzidas, mantém-se o direito ao descanso complementar em relação ao trabalho realizado nos dias de descanso semanal obrigatório e no período de descanso diário e ainda relativamente à actividade normal prestada nos feriados nas empresas isentas de encerrar nesses dias. Quanto a esta última situação, prevê-se, em alternativa, a atribuição de um descanso compensatório remunerado, com a duração de metade do número de horas prestadas, ou o direito a um acréscimo salarial (50%), cabendo ao empregador a escolha da modalidade retributiva (art. 269º, n.º 2).

No que respeita ao trabalhador-estudante, a prestação de trabalho suplementar confere o direito a um descanso compensatório efectivo igual a metade do número de horas realizadas (art. 90º, n.º 8, na redacção introduzida pelo art. 2º da L. n.º 23/2012, de 25-6).

2. Para além do acréscimo retributivo (cf. art. 268º), o trabalho suplementar prestado no período de descanso diário (incluindo na hipótese prevista no art. 230º, n.º 1 — cf. a anotação a este artigo) confere direito a descanso compensatório equivalente à duração daquele (n.º 3). Se a mesma prestação tiver lugar em dia de descanso semanal obrigatório, o descanso compensatório tem a duração de um dia, ainda que a actividade prestada seja de duração inferior ao período normal de trabalho (n.º 4).

Nestas duas situações, o gozo do descanso compensatório deve verificar-se num dos três dias úteis seguintes, não podendo ser substituído por prestação de trabalho remunerado com majoração. Esta proibição resultava expressamente da interpretação lógico-sistemática do art. 229º na redacção anterior à L. n.º 23/2012; não obstante a falta de idêntica referência legal, não se vê razões para que a mesma disciplina não seja de manter.

A marcação do descanso compensatório é feita por acordo entre as partes; na falta deste, compete empregador fixar o respectivo gozo (art. 229º, n.º 5).

V. Como se referiu, o acórdão n.º 602/2013 do TC não julgou inconstitucional a eliminação do descanso compensatório remunerado previsto para a prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado. No entanto, julgou inconstitucional o n.º 2, do art. 7º da mesma Lei, que prescrevia a nulidade (rectius, a resolução ou caducidade) das cláusulas dos IRCs e dos contratos de trabalho, anteriores à vigência da referida norma, que dispusessem sobre a mesma matéria, por entender que a revogação em causa contrariava os arts. 56º, n.ºs 3 e 4, e 18º, n.º 2, da CRP e, além disso, que o regime do CT não era imperativo podendo assim ser modificado por via convencional.

A referida declaração de inconstitucionalidade eliminou aquele preceito e veio repor, com efeitos a contar da data da entrada em vigor da L. n.º 23/2012 (1-8), a força vinculativa das cláusulas afectadas dos IRCs e dos contratos de trabalho, pelo que, relativamente àquelas condições de trabalho, tudo se passou como se nunca tivesse ocorrido qualquer modificação do respectivo regime, seja de natureza colectiva ou individual. Aliás, ainda que, relativamente à regulação dessas (ou de quaisquer outras) condições de trabalho, os IRC se tivessem limitado a uma simples remissão para os correspondentes preceitos legais (como é corrente a nível da contratação colectiva), o conteúdo destes deve considerar-se parte integrante do instrumento negocial, pelo que beneficia de uma autonomia normativa formal relativamente ao correspondente preceito legal. Por esse motivo, a referida declaração de inconstitucionalidade repristinou a eficácia das cláusulas afectadas pelo art. 7º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, assegurando-lhes a respectiva sobrevigência (*ex tunc*) relativamente à extinção das normas do CT em que se fundavam.

Deste modo, os trabalhadores abrangidos por IRC ou por contratos de trabalho em que se consagrava o descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil, dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado mantêm direito à retribuição por esse descanso vencido e não gozado, desde a entrada em vigor daquela Lei e durante o período em que o IRC ou o contrato se mantiverem em vigor.

Paralelamente, os parceiros sociais ou as partes do contrato podem consagrar *ex novo* direito idêntico, apesar de não previsto na lei, ou de fixar majorações diferentes das contempladas no CT (cuja normação, como salientou o acórdão do TC supra mencionado, não é imperativa absoluta).

VI. A aplicação do n.º 3 do art. 229º pressupõe que entre duas jornadas de trabalho não se verifique o intervalo de descanso de onze horas consecutivas em consequência da prestação de trabalho suplementar, qualquer que seja o respectivo motivo. Ora, atendendo ao disposto no n.º 2, alínea *b*), do art. 214º (que exclui o direito ao descanso diário de onze horas em

caso de prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou equiparado), aquele n.º 3 garante ao trabalhador um período de descanso compensatório equivalente às horas de descanso diário em falta, a ser-lhe proporcionado num dos três dias seguintes.

Se o período normal de trabalho for seguido do dia de descanso semanal obrigatório aplica-se igualmente o art. 229º, n.º 3, no caso de o trabalhador não gozar um período de descanso de 35 horas ininterruptas (art. 233º, n.º 1).

VII. 1. O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório independentemente do número de horas de trabalho efectuado, como se disse (n.º 4 do art. 229º). Poder-se-ia considerar mais equitativo do ponto de vista económico dividir o dia de descanso obrigatório em dois períodos e conferir um dia completo ou meio-dia de descanso compensatório, conforme o trabalho prestado tivesse ou não durado mais do que meio-dia. Contudo, semelhante proporcionalidade não tem correspondência nem na letra nem no espírito da lei.

A razão para semelhante regime pode ser explicada pelo facto de a obrigação de o trabalhador se deslocar ao local de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório e de aí permanecer durante algum tempo, ainda que inferior ao período normal de trabalho, originar uma situação de indisponibilidade que, de uma maneira geral, anula ou prejudica gravemente os interesses de ordem pessoal, social ou familiar, subjacentes ao gozo daquele dia. Na verdade, a concessão de um dia completo de descanso compensatório, inclusive para a hipótese em que a permanência no local de trabalho é de apenas algumas horas, justifica-se como forma de possibilitar ao trabalhador a satisfação de outros tipos de interesses para além da simples recuperação física e psíquica, designadamente o interesse da própria ruptura com o trabalho.

Além disso, a mesma medida pode ainda ser vista como forma de desincentivar o recurso ao trabalho suplementar nos dias de descanso obrigatório. (Aliás, o primitivo art. 229º reforçava esta solução, porquanto elegia nos n.ºs 1 e 2 a hora de trabalho como base para o cálculo do período de descanso compensatório, enquanto no n.º 4 limitava-se a fazer referência ao trabalho prestado no dia de descanso obrigatório, sem qualquer alusão à respectiva duração).

Se o trabalhador não beneficiar do dia de descanso compensatório «num dos três dias úteis seguintes» fica precludido o direito ao respectivo gozo em momento ulterior.

Quanto à retribuição a que o trabalhador tem direito no caso de não trabalhar durante o período completo, aplica-se o disposto no art. 268º, n.º 1, alínea *b)*, pelo que deverá ser remunerado pelas horas de permanência em serviço.

2. Relativamente à questão de saber se a falta do gozo do dia de descanso compensatório confere ao trabalhador o direito a receber uma remuneração equivalente com um acréscimo mínimo de 50%, julgamos que a resposta deve ser afirmativa, na medida em que se trata de um descanso imposto por lei. Assim, na hipótese de prestar trabalho em dia de descanso obrigatório, o trabalhador tem direito a auferir o salário normal correspondente a esse dia, acrescido de uma retribuição correspondente a 50% daquele montante (art. 268º, n.º 1, alínea *b)*).

Não obstante este acréscimo retributivo, não deixa de revelar-se anómala ou paradoxal a situação criada pela nova redacção daquela norma — e que se verifica igualmente a propósito do trabalho suplementar realizado nos dias feriados.

Com efeito, se o trabalhador gozar o dia de descanso compensatório tem direito a auferir a retribuição normal correspondente a esse dia. Porém, se, em vez de descansar, trabalhar nesse mesmo dia, a sua actividade é remunerada por um valor que é metade daquele a que tem direito em cada dia de trabalho normal. Ou seja, verifica-se nesta situação uma redução inequívoca do valor da retribuição normal e, portanto, uma descaracterização da onerosidade do contrato de trabalho, traduzida na correspectividade patrimonial entre trabalho prestado e retribuição.

Artigo 230º

Regimes especiais de trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal obrigatório, que não exceda duas horas por motivo de falta imprevista de trabalhador que devia ocupar o posto de trabalho no turno seguinte confere direito a descanso compensatório nos termos do n.º 3 do artigo anterior.

2 — Revogado.

3 — Revogado.

4 — Os limites de duração e o descanso compensatório de trabalho suplementar prestado para assegurar os turnos de serviço de farmácias de venda ao público constam de legislação específica.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

COMENTÁRIO

I. 1. O n.º 1 e os primitivos n.ºs 2 e 3 deste artigo correspondiam ao art. 203º do CT de 2003; o n.º 4 corresponde, com alterações, ao art. 202º, n.º 5, do CT de 2003.

2. Os n.ºs 2 e 3 do artigo em anotação foram revogados pelo art. 2º da L. n.º 23/2012.

A sua redacção era a seguinte: n.º 2 — ‹‹O descanso compensatório de trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado, com excepção do referido no n.º 3 do artigo anterior, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com acréscimo não inferior a 100%, mediante acordo entre empregador e trabalhador››; n.º 3 — ‹‹Em microempresa ou pequena empresa, por motivo atendível relacionado com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, com ressalva do disposto no n.º 3 do mesmo artigo, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo não inferior a 100%››.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

1. Arts. 59º (dispensa de prestação de trabalho suplementar da trabalhadora grávida, e do trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses) e 100º (tipos de empresas) e art. 185º, n.º 2 (condições de trabalho de trabalhador temporário), do CT.

2. Relativamente ao período e ao horário de funcionamento das farmácias de oficina, veja-se o comentário ao art. 201º.

3. Jurisprudência: infra.

III. 1. O disposto no n.º 1 do art. 230º refere-se ao trabalho organizado em regime de turnos, independentemente da dimensão da empresa. Se,

no dia de 'descanso semanal obrigatório', o trabalhador continuar no seu posto de trabalho por um período inferior a duas horas, em virtude de o trabalhador do turno seguinte, que o deveria substituir, ter faltado de modo imprevisto, fica com o direito de gozar um período de descanso compensatório remunerado de duração igual ao tempo de actividade prestada, cujo vencimento se verifica num dos três dias úteis seguinte (art. 229º, n.º 3). Assim, deduz-se deste preceito que a falta prevista ou previsível do trabalhador do turno seguinte não gera a obrigação de prestar trabalho suplementar nos moldes regulados pela norma em anotação.

Diferente é o regime comum aplicável ao trabalho suplementar realizado em dia de descanso semanal obrigatório, como se viu, porquanto o trabalhador fica com o direito de gozar um dia completo de descanso compensatório ainda que a respectiva prestação não ultrapasse duas horas (art. 229º, n.º 4). Apesar da discrepância textual, o que se verifica na hipótese prevista no art. 230º, n.º 1, não é propriamente a realização de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, mas sim durante o período de descanso diário que sucede à jornada de trabalho e antecede aquele dia (arts. 233º, n.º 1, e 214º). Ou seja, a manutenção em funções nas circunstâncias definidas no art. 230º, n.º 1, não implica a prestação de trabalho no dia de descanso semanal, pela simples razão de que este ainda não se iniciou. De qualquer modo, com a remissão para o art. 229º, n.º 3, o próprio art. 230º, n.º 1, acaba por corrigir aquela formulação.

2. Se a permanência no posto de trabalho se prolongar para além de duas horas — trata-se de uma hipótese não enquadrável no art. 230º, n.º 1 — continua a ser de aplicar o n.º 3 do art. 229º, uma vez que, como se disse anteriormente, a prestação tem lugar durante o período de descanso diário, cuja duração é de 11 horas.

Uma solução alternativa seria reconhecer ao trabalhador o direito de abandonar o posto de trabalho, uma vez que o empregador não cumpriu o dever de proceder à substituição do trabalhador em falta, durante o período de duas horas que a lei lhe confere; crê-se, porém, que semelhante faculdade será de apreciação casuística, devendo, para tal, atender-se ao objecto da actividade do trabalhador (em especial, se tem interferência directa com a segurança das pessoas e das instalações), ao grau de desgaste que aquela implica, ao tipo de organização da empresa e demais circunstâncias relevantes. De qualquer forma, tratar-se-á sempre de uma hipótese de carácter excepcional, pelo que o dever de o trabalhador continuar a exercer a sua actividade durante o período de descanso diário apenas poderá ser exigível em situações impreteríveis.

3. Embora a redacção do art. 230º, n.º 1, possa sugerir a existência de um dever legal de continuidade no trabalho — apesar de tratar-se de um

princípio tradicionalmente associado (maxime no direito francês) ao funcionamento da Administração pública, o direito nacional não lhe faz qualquer referência formal no âmbito do emprego público —, a obrigação de o trabalhador permanecer em serviço para além do seu horário naquela situação está sujeita ao regime geral, devendo, por isso, a prestação de trabalho suplementar ser objecto de previsão pelo empregador (o qual, aliás, não está impedido de a prever através do regulamento interno). Por conseguinte, do art. 230º, n.º 1, não decorre qualquer obrigação legal para o trabalhador de continuar no seu posto de trabalho, mas tão só uma situação particular em que o empregador pode exigir a prestação de trabalho suplementar para satisfazer necessidades normais da empresa.

Artigo 231º

Registo de trabalho suplementar

1 — O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que, antes do início da prestação de trabalho suplementar e logo após o seu termo, são anotadas as horas em que cada uma das situações ocorre.

2 — O trabalhador deve visar o registo a que se refere o número anterior, quando não seja por si efectuado, imediatamente a seguir à prestação de trabalho suplementar.

3 — O trabalhador que realize trabalho suplementar no exterior da empresa deve visar o registo, imediatamente após o seu regresso à empresa ou mediante envio do mesmo devidamente visado, devendo em qualquer caso a empresa dispor do registo visado no prazo de 15 dias a contar da prestação.

4 — Do registo devem constar a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar e os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador, além de outros elementos indicados no respectivo modelo, aprovado por portaria do ministro responsável pela área laboral.

5 — A violação do disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha prestado actividade fora do horário de trabalho, o direito a retribuição correspondente a duas horas de trabalho suplementar.

6 — O registo de trabalho suplementar é efectuado em suporte documental adequado, nomeadamente impressos adaptados ao sistema de controlo de assiduidade existente na empresa, que permita a sua consulta e impressão imediatas, devendo estar permanentemente actualizado, sem emendas ou rasuras não ressalvadas.

7 — O empregador deve comunicar, nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 1 ou 2 do artigo 210º, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.

8 — O empregador deve manter durante cinco anos relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 228º e indicação dos dias de gozo dos correspondentes descansos compensatórios.

9 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 4 ou 7 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 8.

COMENTÁRIO

I. Este artigo reúne, sem alterações, os arts. 204º do CT de 2003 e os arts. 188º e 189º da LRCT.

II. Relacionado com o art. 231º veja-se:

i) Art. 202º do CT (registo de tempos de trabalho).

ii) Portaria n.º 712/2006, de 13-7, que aprova o modelo do registo do trabalho suplementar prestado no âmbito do CT.

iii) Lei n.º 105/2009, de 14-9, que regulamenta o CT, cujo art. 32º, n.º 1, dispõe que o empregador deve informar anualmente a entidade competente pela área laboral da actividade social da empresa, designadamente do trabalho suplementar.

iv) Portaria n.º 55/2010, de 21-1, que regula o conteúdo e o prazo de apresentação pelo empregador da informação anual sobre a actividade social da empresa, incluindo o trabalho suplementar, consagrada no art. 32º da L. n.º 105/2009, de 14-9, que regula o CT.

v) DL n.º 326 — B/2007, de 28-9, que aprovou a Lei Orgânica da Autoridade para as Condições do Trabalho, arts. 3º, n.º 2, alínea *m)*, e 16º, alínea *a)*.

vi) Portaria n.º 609/2009, de 5-6, contém o modelo de registo do trabalho extraordinário e os elementos que deve conter, relativamente aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, previsto no art. 121º, n.º 2, da L. n.º 35/2014, de 20-6.

vii) Jurisprudência: infra.

III. 1. O registo do trabalho suplementar constitui uma obrigação legal específica da entidade patronal, sendo a respectiva elaboração autónoma ou independente do registo dos restantes tempos trabalho (art. 202º). Trata-se de uma obrigação de resultado (e não apenas de meios) que tem por interessados (ou credores) a Administração do trabalho e os próprios trabalhadores que realizaram aquela actividade; isto significa que, nos casos em que não o efectua directamente — como, aliás, será a situação mais comum —, o empregador deve exercer todas as diligências para que o mesmo seja realizado nos moldes estabelecidos pelo legislador. Neste sentido, a entidade patronal poderá ser responsabilizada não só pela inexistência do registo, mas ainda por não ter exercido o seu dever de zelo para que o mesmo tivesse sido regularmente efectuado, incluindo o cumprimento pelo trabalhador do dever de visar o documento que suporta o registo.

2. O registo deve conter os elementos indicados na portaria a emitir pelo ministro responsável pela área laboral, que estabelecerá o respectivo

modelo (n.º 4, do art. 231º). Presentemente esse modelo consta da Portaria n.º 712/2006, de 13-7, adoptada com base no art. 188º, n.º 2, da LRCT (norma que tem correspondência com o art. 231º do CT actual); o facto de aquele preceito da LRCT ter sido revogado pelo art. 12º, n.º 1, alínea *b)*, da L. n.º 7/2009, não impede que a mesma continue em vigor.

De acordo com o preceituado naquela portaria, o registo deve, entre outos elementos, identificar os trabalhadores que prestam trabalho suplementar, o número de horas realizadas e respectivos dias, o total de horas prestadas, o descanso compensatório, assim como os fundamentos para a sua prestação.

Por outro lado, confere-se ao trabalhador o poder-dever de visar o registo imediatamente após a respectiva prestação ou, se a actividade teve lugar fora da empresa, logo que regresse a esta ou mediante envio do registo devidamente visado. Nesta última situação, a empresa deve dispor do registo visado no prazo de 15 dias após a prestação do trabalho suplementar.

3. Independentemente da obrigação de registo, o empregador deve comunicar à entidade com competência inspectiva das condições de trabalho a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior, discriminando o número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 1 ou 2 do artigo 227º. Essa comunicação deve ser visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, pelo sindicato relativamente aos trabalhadores seus filiados (n.º 7 do artigo em anotação).

Pretende-se deste modo permitir à Administração do trabalho controlar a legalidade do recurso ao trabalho suplementar, bem como possibilitar aos trabalhadores exercer com maior facilidade e eficácia os seus direitos decorrentes da respectiva realização, em especial quando a mesma teve lugar há mais de cinco anos (art. 337º, n.º 2). Além disso, o envio da referida comunicação à autoridade inspectiva constitui uma forma de ultrapassar eventuais consequências decorrentes do limite temporal (cinco anos) previsto para a obrigação de o empregador conservar o registo do trabalho suplementar.

IV. A existência de registo válido, seja em termos de conteúdo (n.º 4) seja formais (n.ºs 2 e 3), constitui uma presunção de que o trabalho suplementar foi prestado segundo os requisitos previstos no art. 268º, n.º 5, pelo que o ónus probatório do trabalhador para exigir o respectivo pagamento acaba por limitar-se à apresentação dos documentos que servem de suporte ao registo, ainda que tenha recorrer à via judicial para os obter.

Por outro lado, competindo a respectiva elaboração unicamente ao empregador — assim como a promoção dos restantes aspectos que contribuem para a sua perfeição (n.ºs 2 e 3 do artigo que se anota) —, a responsabilidade daquele pela irregularidade do registo do trabalho suplementar (designadamente por falta do visto do trabalhador) não poderá ser atenuada,

atenta a relação de poder ínsita ao vínculo laboral, pelo facto de o trabalhador interessado não ter recorrido à autoridade inspectiva competente (ou a outras entidades com legitimidade para tal, designadamente as associações sindicais ou as comissões de trabalhadores) para promover a respectiva regularização.

V. 1. O disposto no n.º 5 do art. 231º visa impedir que a omissão do registo do trabalho suplementar resulte em prejuízo para o trabalhador, não só por causa do risco de não conseguir fazer a prova da sua realização (assim como dos respectivos dias e número de horas), como ainda pelo facto de ter de recorrer a outros meios probatórios de eficácia mais limitada quando comparada com a proporcionada pelo registo. Aliás, relativamente aos créditos resultantes do trabalho suplementar vencidos há mais de cinco anos (contados a partir da data em que é reclamado o seu pagamento), a referida omissão origina, caso seja perfilhado o entendimento de que a noção de documento idóneo do art. 337º, n.º 2, abrange apenas os documentos escritos exarados pelo empregador — assim, os acórdãos do STJ, de 16-11-2011 (p. n.º 2026/07.4), e do TRP, de 10-2-2014 (p. n.º 397/11.7); cf. o comentário ao art. 268º —, uma quase impossibilidade de o trabalhador ser pago.

2. A aplicação do disposto no n.º 5 do art. 231º pressupõe que o trabalhador faça prova de que realizou trabalho suplementar nas condições previstas no art. 286º (infra), sem o que, aliás, não haveria qualquer obrigação de registo (e do respectivo pagamento). Relativamente a esse ónus, pode suceder que o trabalhador não tenha possibilidade de demonstrar a respectiva prestação a não ser através do registo, afinal inexistente por culpa (ou dolo) do empregador. Pense-se na hipótese de tratar-se do único trabalhador da empresa ao tempo em que aquela actividade foi realizada ou de os restantes trabalhadores ignorarem a respectiva prestação, ou de não existirem outros documentos (p. ex., disponíveis informaticamente) que possam suprir aquela omissão.

Nessas situações de falta de registo e de impossibilidade de prova imputáveis ao empregador, julga-se haver lugar à inversão do ónus da prova prevista no art. 344º, n.º 2, do Código Civil, tanto mais que, sendo uma obrigação legal do empregador, a falta do registo há-de presumir-se como um facto que lhe é imputável (art. 799º do Código Civil), o que, no entanto, o interessado poderá ilidir. Assim, caberá ao trabalhador alegar que prestou o trabalho suplementar (e respectivos dias e horas) e fazer prova da impossibilidade (ou dificuldade extrema) de recorrer aos restantes meios de prova admissíveis, recaindo então sobre o empregador o ónus de demonstrar que o trabalhador não realizou a actividade suplementar (ou que não teve a duração alegada ou que não foi observado o disposto no art. 286º) cujo pagamento reclama.

Aliás, a não admissão da inversão do ónus da prova nessas hipóteses específicas poderia funcionar como um convite ao empregador para não registar o trabalho suplementar, em especial quando pudesse daí tirar uma previsível vantagem patrimonial. Por outro lado, não nos parece que aquela inversão seja *a priori* inviabilizada pelo disposto no n.º 5 do art. 231º, porquanto, embora relacionado com a falta do registo, este preceito tem directamente a ver com o direito de exigir o pagamento trabalho suplementar qualquer que seja a sua duração.

VI. 1. Para além de consagrar a presunção (relativa) de que a violação das formalidades previstas nos n.ºs 1 a 4 do mesmo artigo é imputável ao empregador, o art. 231º, n.º 5, constitui igualmente uma proposição normativa que consagra um misto de retribuição especial (ou de garantia retributiva) e de medida sancionatória.

Com efeito, a atribuição ao trabalhador de uma compensação equivalente ao valor de duas horas de trabalho suplementar por cada dia em que falte o registo do trabalho suplementar realizado constitui uma garantia retributiva mínima que permite suprir apenas a falta de prova quanto ao número de horas prestadas em cada dia em que o trabalhador realizou trabalho suplementar (não afastando por isso o ónus da prova relativamente aos dias em que se verificou aquela prestação). Além disso, aquela compensação não prejudica o direito de o trabalhador exigir o pagamento de uma remuneração superior sempre que a actividade realizada (e não registada) exceda as duas horas diárias, para cuja prova poderá recorrer, se for caso disso, à inversão do ónus da prova de que se falou anteriormente.

Aliás, se assim não fosse, poderia suceder, por exemplo, que, pela prestação efectuada em dia feriado ou em dia de descanso semanal, ou seja, por oito horas de trabalho suplementar, o trabalhador tivesse direito apenas à retribuição correspondente a duas horas, o que manifestamente seria uma incongruência jurídica e, como se disse, um convite ao não cumprimento da obrigação de registar o trabalho suplementar.

2. A dimensão sancionatória do n.º 5 do art. 231º decorre precisamente da garantia retributiva anteriormente referida. Assim, no caso de incumprimento da obrigação de registo, o empregador não terá qualquer vantagem em demonstrar que, relativamente a determinado dia, apenas deve ser pago ao trabalhador, por exemplo, uma hora de trabalho suplementar por ter sido essa a sua duração, porquanto, de acordo com aquela norma, aquele terá sempre direito a uma remuneração mínima equivalente a duas horas de trabalho suplementar.

Por fim, dada a semelhança de situações e de interesses a tutelar, a sanção prevista neste n.º 5 (que alude apenas a não realização do registo ou à sua não realização nos moldes previstos pelo legislador) é extensível à hipó-

tese em que, tendo elaborado o registo, a entidade patronal procede posteriormente, com dolo ou mera culpa, à respectiva destruição ou sonegação.

VII. Relativamente à obrigação contida no n.º 7 do art. 231º, veja-se a Portaria n.º 55/2010, de 21-1, designadamente o seu art. 3º, que regula o conteúdo e o prazo de apresentação pelo empregador da informação anual sobre a actividade social da empresa, prevista no art. 32º da L. n.º 105/2009, de 14-9, que regulamenta o CT.

SUBSECÇÃO VIII
DESCANSO SEMANAL
Artigo 232º
Descanso semanal

1 — O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o domingo, além de noutros casos previstos em legislação especial, quando o trabalhador presta actividade:

a) Em empresa ou sector de empresa dispensado de encerrar ou suspender o funcionamento um dia completo por semana, ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender o funcionamento em dia diverso do domingo;

b) Em empresa ou sector de empresa cujo funcionamento não possa ser interrompido;

c) Em actividade que deva ter lugar em dia de descanso dos restantes trabalhadores;

d) Em actividade de vigilância ou limpeza;

e) Em exposição ou feira.

3 — Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato de trabalho, pode ser instituído um período de descanso semanal complementar, contínuo ou descontínuo, em todas ou algumas semanas do ano.

4 — O empregador deve, sempre que possível, proporcionar o descanso semanal no mesmo dia a trabalhadores do mesmo agregado familiar que o solicitem.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

COMENTÁRIO

I. Os n.ºs 1 e 2 deste artigo correspondem, respectivamente, ao n.º 1 e aos n.ºs 2 e 3 do art. 205º; o n.º 3, ao art. 206º; o n.º 4 corresponde ao art. 205º, n.º 4, todos do CT de 2003.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

i) Art. 59º, n.º 1, alínea *d)*, da CRP.

ii) Art. 24º da Declaração Universal dos Direitos do Homem e art. 7º, alínea *d)*, do Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais.

iii) Convenções da OIT n.º 14, de 1921, relativa ao descanso semanal na indústria (aprovada para ratificação pelo Decreto n.º 15 362, de 3-4-28); n.º 106, de 1957, relativa ao descanso semanal no comér-

cio e nos escritórios (aprovada para ratificação pelo DL n.º 43 005, de 3-6-60); n.º 189, de 2011, relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico (aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 42/2015, de 27-4).

iv) Art. 2º, n.º 5, da Carta Social Europeia, revista em 1996, do Conselho da Europa (aprovada para ratificação RAR n.º 64 — A/2001, de 17-10): "Com vista a assegurar o exercício efectivo do direito a condições de trabalho justas, as Partes comprometem-se: 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".

v) Art. 5º da Directiva n.º 2003/88, de 4-11, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho.

vi) Art. 31º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

vii) Directiva n.º 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19-11, relativa ao trabalho temporário, cujo art. 5º (princípio da igualdade de tratamento) consagra que ‹‹as condições fundamentais de trabalho e emprego dos trabalhadores temporários [entre as quais se incluem os períodos de descanso, nos termos do art. 3º, alínea *f)*, da mesma Directiva] são, enquanto durar a respectiva cedência ao utilizador, pelo menos iguais às condições que lhes seriam aplicáveis se tivessem sido recrutados directamente pelo utilizador para ocuparem a mesma função››.

viii) Arts. 3º, n.º 3, alínea *h)* (relações entre fontes de regulação), 7º, n.º 1, alínea *c)* (condições de trabalho de trabalhador destacado), 79º (descanso semanal de trabalhador menor), 80º (descanso semanal de trabalhador menor em caso de pluriemprego), 185º, n.º 2 (condições de trabalho de trabalhador temporário), 226º, n.º 1, e 228º, n.º 1, alínea *d)*, (trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou complementar), 233º (cumulação de descanso semanal e de descanso diário), todos do CT.

ix) Jurisprudência: infra.

III. Regimes específicos:

i) Art. 14º da Lei n.º 16/2001, de 22-6, Lei da liberdade religiosa (dispensa do trabalho, de aulas e de provas por motivo religioso) — transcrito no comentário ao art. 212º.

ii) Aos trabalhadores de espectáculos é aplicável o regime do descanso semanal previsto no CT (art. 13º, n.º 1, da L. n.º 4/2008, de 7-2, alterada pelas Leis n.º 105/09, de 14-9, e n.º 28/2011, de 16-6), com

as seguintes especificidades: *i)* «os dias de descanso semanal obrigatório e complementar podem não coincidir com o domingo ou o sábado, respectivamente» (art. 13º, n.º 2); *ii)* «por conveniência da organização do espectáculo, a compensação por trabalho prestado nos dias de descanso complementar do trabalhador deve efectuar-se no prazo máximo de seis meses» (art. 13º, n.º 3).

iii) Em relação ao descanso semanal dos trabalhadores do serviço doméstico, o DL n.º 235/92, de 24-10 (alterado pelo DL n.º 88/96, de 3-6, e pela L. n.º 114/99, de 3-8), que estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico, dispõe no art. 15º, que: «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» (n.º 1); admite-se ainda a possibilidade de ser «convencionado entre as partes o gozo de meio dia ou de um dia completo de descanso, além do dia de descanso semanal previsto no número anterior» (n.º 2). Consagra-se também que «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» (n.º 3 do mesmo artigo).

Aliás, o art. 10º, n.º 1, da Convenção n.º 189 da OIT, de 2011, relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico (aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 42/2015, de 27-4), determina que os Estados-membros devem "tomar medidas para assegurar a igualdade de tratamento entre os trabalhadores do serviço doméstico e os trabalhadores em geral no que respeita ao período de descanso semanal … de acordo com a legislação nacional ou as convenções coletivas, tendo em conta as caraterísticas específicas do trabalho doméstico".

iv) Relativamente aos trabalhadores a bordo das embarcações de pesca, determina o art. 22º da L. n.º 15/97, de 31-5 (alterada pela L. n.º 114/99, de 3- 8), que «todo o marítimo tem direito, no mínimo, a um dia de descanso por semana, que coincidirá, em princípio, com o domingo» (n.º 1). Prevê também que «por cada dia de descanso passado no mar, o marítimo terá direito a gozar um dia de folga, após a chegada ao porto de armamento, ou acrescido ao período de férias a que tiver direito» (n.º 2); e que «pode ser convencionado entre as partes para os diferentes tipos de pesca, em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou em contrato individual de trabalho, o gozo de meio-dia ou um dia complementar de descanso semanal» (n.º 3).

Quanto ao descanso semanal dos menores que trabalham a bordo de embarcações de pesca, o art. 36º da L. n.º 15/97 determina que «por cada período de sete dias, os menores beneficiarão de um período mínimo de descanso de dois dias, se possível consecutivos e compreendendo, em princípio, o domingo» (n.º 3); e que «por cada dia de descanso previsto no número anterior passado no mar, o menor terá direito a gozar um dia de folga após a chegada ao porto de armamento» (n.º 4).

v) Para o contrato de estágio profissional extracurricular, dispõe o art. 6º do DL n.º 66/2011, de 1-6, que é aplicável o regime de descanso semanal em vigor para a generalidade dos trabalhadores da entidade promotora.

vi) O descanso semanal dos trabalhadores que prestam serviços fronteiriços no sector ferroviário é fixado pelo art. 6º da L. n.º 24/2010, de 30-8 (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, 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), que dispõe o seguinte:

> «1 — O trabalhador móvel tem direito, em cada ano, a 104 períodos de descanso semanal.
>
> 2 — Dos descansos semanais previstos no número anterior, 24 devem compreender períodos de 48 horas, 12 dos quais devem coincidir com o sábado e o domingo.
>
> 3 — Os períodos de descanso não contemplados no número anterior, devem ser gozados pelo trabalhador, em cada período de sete dias, e num período mínimo de descanso ininterrupto com a duração de vinte e quatro horas, acrescido de doze horas de descanso diário.
>
> 4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números anteriores».

vii) Nos termos do art. 6º da Portaria n.º 131/2017, de 7-4, que contém o regime da medida Estágios Profissionais, é aplicável ao estagiário o regime de descanso semanal que vigora para a generalidade dos trabalhadores da entidade promotora.

viii) Segundo o art. 13º do Regulamento Específico Passaportes Emprego 3i, publicado em anexo à Portaria n.º 408/2012, de 14-12, é aplicável ao contrato de estágio celebrado nos termos daquele Regula-

mento o regime do descanso semanal vigente para a generalidade dos trabalhadores da entidade promotora.

ix) Ao contrato de estágio celebrado no âmbito da Portaria n.º 225 — A/2012, de 31-6, que regula os Passaportes Emprego (art. 1º), é aplicável o regime do descanso semanal previsto para a generalidade dos trabalhadores da entidade promotora (art. 10º).

x) Nos termos do n.º 7 do Regulamento sobre Tempo de Serviço de Voo e Repouso dos Pilotos de Aeronaves a Operar em Trabalho Aéreo, anexo à Portaria n.º 742/93, de 16 de Agosto, os pilotos de aeronaves têm direito a ‹‹uma folga por semana››. Cf. o acórdão do STJ, n.º 6/2015, de 25-3 (p. n.º 3243/11.8).

xi) Quanto ao trabalho portuário, determina o art. 3.º do DL n.º 280/93, de 13-8 (alterado pela L. n.º 3/2013, de 14-1), relativo ao regime das relações de trabalho portuário, que ‹‹às relações entre o trabalhador que desenvolve a sua atividade 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 disposto no presente diploma, no Código do Trabalho e demais legislação complementar››.

xii) No âmbito do "contrato emprego-inserção" e do "contrato emprego--inserção+", relativo ao trabalho socialmente necessário, é aplicável aos respectivos beneficiários o regime do descanso semanal em vigor para a generalidade dos trabalhadores da entidade promotora (art. 9º, n.º 1, da Portaria n.º 128/2009, cuja versão consolidada está publicada em anexo à Portaria n.º 20-B/2014, de 30-1).

xiii) A L. n.º 146/2015, de 9-9, que regula a atividade de marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa, tendo em vista o cumprimento de disposições obrigatórias da Convenção do Trabalho Marítimo, 2006 (aprovada pela RAR n.º 4/2015, de 12-1, e ratificada pelo DPR n.º 7/2015, de 12-1), consagra no art. 11º:

> «1- É garantido um dia de descanso semanal do marítimo a bordo.
>
> 2 — O comandante autoriza, quando possível, o desembarque do marítimo nos portos de escala do navio.
>
> 3 — A preparação e a realização de exercícios de combate a incêndio, de evacuação e dos demais previstos pela legislação nacional e por regras e instrumentos internacionais devem, na medida do possível, ser conduzidas de forma a não prejudicar os períodos de descanso ou a provocar fadiga nos marítimos a bordo.
>
> 4 — Nas situações de prevenção, designadamente ao local de máquinas quando este esteja sem presença humana, caso o período de descanso diário seja interrompido, o marítimo tem direito a descanso compensa-

tório remunerado equivalente às horas de descanso em falta.

5 — Por convenção coletiva, pode instituir -se um repouso compensatório nas situações a que se refere o n.º 3, bem como estabelecer -se um regime mais favorável para o marítimo do que o previsto no número anterior.

6 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3 ou 4».

IV. 1. O descanso semanal (art. 59º, n.º 1, alínea d), da CRP) constitui um direito social de natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias, razão pela qual goza de eficácia directa nas relações entre privados (arts. 17º e 18º da CRP). Visa satisfazer não só necessidades do trabalhador, mas também interesses do próprio empregador: por um lado, permite que aquele recupere física e psiquicamente do esforço despendido ao longo da semana de trabalho e readquira um período de maior auto-disponibilidade; por outro lado, é justificado por razões de segurança e de produtividade da empresa, na medida em que reduz os riscos de acidente e contribui para a obtenção do rendimento esperado dos trabalhadores.

2. O descanso semanal obrigatório deve ser gozado em dias de calendário ('no domingo') e não em períodos de vinte e quatro horas (art. 232º, n.ºs 1 e 2) — o que significa que o tempo que medeia entre o fim da jornada de trabalho e as 24 horas do mesmo dia não pode ser considerado descanso semanal, mas sim descanso diário. O seu conteúdo mínimo legal é de um dia completo (das 00 h às 24 h), podendo a sua duração ser ampliada.

3. Como decorre do art. 233º, n.º 1, ao dia de descanso semanal deve adicionar-se o período mínimo de onze horas correspondente ao descanso diário (art. 214º, n.º 1), de modo a que o descanso semanal tenha uma duração de, pelo menos, 35 horas consecutivas.

V. O descanso semanal obrigatório constitui um mínimo de direito necessário com determinadas características. Assim:

i) O descanso semanal é indisponível, na medida em que o seu gozo não só é irrenunciável, como não está dependente de qualquer número de dias ou de horas de trabalho previamente realizadas. O seu reconhecimento exprime o princípio da descontinuidade da actividade laboral — o descanso semanal interrompe regularmente o decurso sucessivo do tempo de trabalho — e constitui uma causa legal de exoneração do dever de trabalhar.

ii) O descanso semanal não pode ser objecto de confusão, porquanto a sua duração e o seu gozo são independentes de outros períodos de descanso (muito embora, isso não afasta a possibilidade de haver coincidência temporal entre o descanso semanal e um dia feriado,

por exemplo). Assim, se o período normal de trabalho terminar às 24 horas de sábado e o dia de descanso for o domingo, o recomeço da actividade não pode ter lugar às 0 horas de segunda-feira, já que deve ser observado o período de descanso diário correspondente à jornada de sábado, a não ser que este período seja absorvido pelo descanso semanal complementar, tal como permite o art. 233º, n.º 2. (À semelhança do descanso semanal, também o direito a férias é inconfundível, na medida em que o seu início não pode coincidir com o período de repouso diário e com o dia ou dias de descanso semanal).

iii) O descanso semanal é insubstituível, porquanto o seu não gozo não pode ser compensado, no todo ou em parte, por um aumento do período de descanso diário ou das férias, ou através de majoração retributiva. Com efeito, nos casos em que se admite que não seja observado no dia a que corresponde, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes (art. 229º, n.º 4).

iv) O descanso semanal é contínuo, na medida em que o seu gozo não pode ser interrompido (salvo por motivo de força maior) ou fraccionado, sob pena de deixar cumprir os objectivos a que estrutural e funcionalmente está associado.

v) O descanso semanal é de vencimento regular, devendo por isso verificar-se num dia certo em cada período de sete dias, de modo a que não seja precedido por mais de seis dias consecutivos de trabalho (cf. comentário ao art. 221º).

VI. 1. Em conformidade com o disposto no art. 5º da Directiva n.º 2003/88, por semana (n.º 1 do artigo em anotação) deve entender-se "cada período de sete dias" consecutivos e não propriamente semana de calendário, embora os dois conceitos estejam interligados.

Com o objectivo de proteger a saúde e segurança dos trabalhadores, e ao impor que o dia do descanso semanal seja ao domingo ou outro dia em sua substituição quando admitido por legislação especial (art. 232º, n.º 2), o legislador nacional garante que o dia de descanso semanal tenha lugar no mesmo dia da semana em cada período de sete dias, afastando-se do regime que parece decorrer do art. 5º da Directiva, relativamente ao qual a Comissão tem entendido que não impõe que o dia de descanso semanal se verifique no mesmo dia (COM (2017) 254 final, pág. 34). Com efeito, a Directiva reconhece o direito de os Estados-Membros adoptarem "disposições legislativas, regulamentares e contratuais diferentes no domínio do tempo de trabalho, desde que sejam respeitados os requisitos mínimos previstos na presente directiva" (art. 23º).

2. A observância do descanso semanal assenta em razões de ordem pública social, como se disse; porém, a sua coincidência com o domingo (art. 232º, n.º 2) constitui um princípio que, apesar de não possuir um motivo confessional expresso, radica na tradição cristã ocidental que remonta ao tempo do imperador Constantino (séc. IV). Aliás, no mesmo sentido dispõem as Convenções n.ºs 14 e 106 da OIT e a Carta Social Europeia ao estipularem que o período de descanso semanal deve coincidir, sempre que possível, com o dia reconhecido como tal pela tradição no país ou na região.

A Directiva n.º 93/104 (que precedeu a Directiva n.º 2003/88) estipulava que o dia de descanso semanal deveria coincidir com o domingo (art. 5º). No entanto, o TJ veio posteriormente considerar (p. C-84/94) que essa obrigação imposta aos Estados-membros não era exigível à luz da base legal (a protecção da saúde e da segurança dos trabalhadores) em que se fundava a Directiva, pelo que revogou aquela norma. Essa sentença do TJ deu origem à Directiva n.º 2000/34 que alterou a Directiva n.º 93/104, dando àquele preceito a redacção que consta do actual art. 5º da Directiva n.º 2003/88.

Por conseguinte, enquanto o descanso semanal se afigura um mínimo de direito necessário, já a obrigação de ser observado ao domingo é uma regra passível de derrogações desde que previstas em legislação especial (n.º 2 do art. 232º).

3. Embora não tenha sido contemplada pelo CT, a Directiva n.º 2003/88 prevê (art. 16º, alínea *a)*) a possibilidade de os Estados-Membros fixarem para "efeitos de aplicação do artigo 5º (descanso semanal), um período de referência não superior a 14 dias". A flexibilidade admitida por razões de produtividade neste preceito não implica, porém, qualquer redução na duração do descanso semanal, mas apenas que o direito nacional pode prever que este período tenha por referência duas semanas, o que significa, no entendimento da Comissão, que, em cada um desses períodos, deve ser garantido aos trabalhadores ou dois períodos de descanso de 35 horas ou apenas um período com uma duração dupla da normal (COM (254) final, pág. 36).

VII. 1. Na medida em que as derrogações previstas no n.º 2 do art. 232º não são automáticas, compete à lei, aos parceiros sociais ou às partes do contrato de trabalho determinar o dia da semana que, em substituição do domingo, é considerado o dia de descanso semanal; quando assim aconteça, o domingo passa a constituir um período normal de trabalho. Por sua vez, quando o dia de descanso não seja o domingo continua a aplicar-se o princípio da regularidade ou da certeza do descanso semanal; assim, se esse dia for a segunda-feira, isso implica que aquele período deve ser gozado por regra nesse dia.

2. Decorre ainda do n.º 2 do artigo em anotação ("além de noutros casos previstos em legislação especial"), que o alargamento do elenco das situações em que o dia de descanso semanal pode deixar de ser o domingo constitui uma reserva da lei.

VIII. A consagração pela ordem jurídica laboral do princípio do descanso dominical não esgota a sua eficácia no âmbito das empresas que encerram nesse dia. Se exceptuarmos o caso dos estabelecimentos que suspendem obrigatoriamente a sua actividade um dia por semana que não seja o domingo, aquele princípio tem implicações específicas quanto à distribuição do dia de descanso semanal entre os diferentes trabalhadores das empresas de laboração permanente. Como já foi referido, trata-se de efeitos que estão relacionados com o facto de, em culturas como a nossa, o descanso dominical permitir a satisfação de um conjunto de interesses sociais e familiares que não é possível assegurar (ou assegurar de igual modo) quando aquele período tem lugar num dos restantes dias da semana.

Por isso, o princípio do descanso dominical deve ser observado na organização das escalas de distribuição do descanso semanal, de modo a que, periodicamente, os trabalhadores possam gozar esse dia ao domingo; daí que nas empresas que não estão obrigadas a encerrar se verifique uma violação daquele princípio relativamente àqueles trabalhadores a quem é impossibilitado, de forma permanente, gozar periodicamente o dia de descanso semanal obrigatório ao domingo.

IX. De acordo com o n.º 3 do art. 232º, a decisão relativa à concessão do dia ou meio-dia de descanso complementar cabe aos parceiros sociais, às partes do contrato de trabalho ou à entidade empregadora, embora neste último caso a decisão do empregador seja, em rigor, uma proposta de condições de trabalho que, uma vez aceite pelo trabalhador, passa a constituir uma cláusula do contrato.

Este período de descanso não possui a mesma natureza jurídica do descanso semanal obrigatório, isto apesar de ambos apresentarem elementos comuns, como, por exemplo, em matéria de retribuição do trabalho suplementar (art. 268º, n.º 1, alínea *b)*). Na verdade, o descanso complementar não tem carácter necessário ou obrigatório, e o seu gozo pode ser repartido pelos diferentes dias da semana de trabalho e não ser contíguo ao dia de descanso obrigatório.

Artigo 233º

Cumulação de descanso semanal e de descanso diário

1 — Devem ser gozados em continuidade o descanso semanal obrigatório e um período de 11 horas correspondente ao descanso diário estabelecido no artigo 214º.

2 — O período de 11 horas referido no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, pelo descanso semanal complementar gozado em continuidade ao descanso semanal obrigatório.

3 — O disposto no n.º 1 não é aplicável:

a) A trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo que esteja isento de horário de trabalho;

b) Quando o período normal de trabalho é fraccionado ao longo do dia com fundamento em características da actividade, nomeadamente serviços de limpeza;

c) Em situação prevista na alínea d), e), h) ou i) do n.º 2 do artigo 207º, com excepção, quanto à segunda, do ponto viii);

d) Em situação de acréscimo previsível de actividade no turismo.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

COMENTÁRIO

I. Este artigo corresponde ao art. 207º do CT de 2003: os n.ºs 1, 2 e 3º, alínea *a)*, aos n.ºs 1 a 3, respectivamente; o n.º 3º, alínea *b)*, ao n.º 4, alínea *b)*; o n.º 3, alínea *c),* aos n.ºs 4, alínea *c)*, e 5; e o n.º 3, alínea *d)*, ao n.º 6.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

i) Art. 52º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

ii) Arts. 5º e 17º da Directiva n.º 2003/88.

iii) Art. 219º do CT (efeitos da isenção do horário de trabalho).

III. 1. O facto de o n.º 1 do art. 233º considerar contínuos os períodos correspondentes ao descanso semanal obrigatório e ao descanso diário é explicável pela circunstância de ambos constituírem direitos cujo gozo não pode ser mutuamente neutralizado ou compensado (cf. comentário ao art. 232º). Esta norma estipula (na linha, aliás, do art. 5º da Directiva n.º 2003/88) que o período correspondente ao descanso diário não pode ser subtraído ao período de descanso semanal.

2. Embora a letra do preceito possa oferecer algumas dúvidas, julga-se que o n.º 2 do art. 233º tem carácter supletivo, sendo por isso apenas aplicável nos casos em que não vigore regulamentação diversa. Dado que, nos termos do art. 232º, n.º 2, cabe aos parceiros sociais ou às partes do

contrato de trabalho, conforme as situações, definir o regime aplicável ao descanso complementar, é legítimo convencionar que a duração deste não seja absorvida pelo período de descanso diário (art. 214º).

IV. A Directiva nº 2003/88 não impede que os períodos mínimos de descanso semanal não sejam observados na íntegra, embora na condição de o tempo de descanso não gozado ser posteriormente recuperado na sua totalidade.

Apesar de aquele diploma não especificar o prazo dentro do qual essa recuperação deve ter lugar, no acórdão *Jeager*, de 9-3-2003 (p. C — 151/02), o TJ estabeleceu que o descanso compensatório deve ser gozado imediatamente após o termo da duração do trabalho. Assim, os trabalhadores têm direito a gozar um período equivalente de descanso imediatamente após o termo do período de trabalho prolongado e, por seu turno, os empregadores devem conceder aos trabalhadores que não beneficiaram da duração mínima do descanso semanal um período de descanso compensatório equivalente, imediatamente a seguir ao período de trabalho prolongado, independentemente das consequências que tal descanso possa trazer para a organização do trabalho.

V. 1. As derrogações constantes no art. 233º, n.º 3 (e no art. 17º da Directiva n.º 2003/88) não significam que os trabalhadores abrangidos por aquele preceito não tenham direito ao dia de descanso previsto no art. 232º (cf. art. 59º, n.º 1, alínea d), da CRP), ou seja, a um período compreendido entre as 00 h e as 24 h, mas apenas que o período mínimo de descanso semanal pode não ser de 35 horas consecutivas, decorrentes da soma do período de 24 horas (relativas ao descanso obrigatório) com o período de 11 horas (correspondentes ao descanso diário), como dispõe o art. 233º, n.º 1. Essa redução está relacionada com o art. 214º, n.º 2 — as restrições admitidas no n.º 3 do art. 233º são igualmente abrangidos por aquela norma —, ou seja, com o facto de o descanso diário poder ter uma duração inferior a onze horas consecutivas.

2. O art. 5º, segundo parágrafo, da Directiva n.º 2003/88 prevê expressamente que, por razões objectivas, técnicas ou de organização do trabalho, o descanso semanal seja no mínimo de 24 horas. Como se disse no comentário aos arts. 213º e 214º, o direito comunitário (art. 17º, n.º 2, daquela Directiva) admite estas reduções, na condição de serem conferidos aos trabalhadores períodos de descanso compensatório equivalentes ou outras formas de protecção adequada se não for possível conceder aqueles períodos.

Ora, com ressalva para os trabalhadores compreendidos no n.º 3, alínea *a)*, do art. 233º, verifica-se uma insuficiente transposição do direito comunitário quanto a este aspecto específico, na medida em que as derrogações consagradas pelo legislador nacional não são acompanhadas da previsão de

medidas compensatórias. O facto de os arts. 233º e 207º (para o qual o primeiro remete) não conterem qualquer menção relativa a medidas compensatórias significa que, não obstante o quadro de discricionariedade de que dispõe, o Estado português se absteve de prosseguir os objectivos visados pela Directivas n.º 2003/88.

SUBSECÇÃO IX

FERIADOS

Artigo 234º

Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, de Sexta-Feira Santa, de Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, de Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente.

COMENTÁRIO

I. 1. O art. 234º corresponde ao art. 208º do CT de 2003.

2. A redacção actual do art. 234º foi introduzida pela L. n.º 8/2016, de 1- 4 (que procedeu à décima alteração ao Código do Trabalho, repondo os feriados do Corpo de Deus, da Implantação da República, a 5 de Outubro, do Dia de Todos-os-Santos, a 1 de Novembro, e da Restauração da Independência, a 1 de Dezembro).

A supressão dos feriados ora repostos fora justificada pela necessidade de aumentar os níveis de rendimento e produtividade das empresas, e de incrementar a competitividade da economia nacional face à concorrência internacional. O acórdão n.º 602/2013 do TC, de 20-9, julgou não inconstitucional a referida supressão, com o argumento de que a previsão dos feriados obrigatórios não consubstanciava "um direito do trabalhador perante o empregador (direito ao descanso ou ao repouso), mas sim um *dever das entidades empregadoras perante o Estado* que se articula com um direito subjectivo público dos trabalhadores, traduzido num direito a tempo livre para participar na comemoração".

3. O n.º 1 do art. 234º (na sua primitiva formulação) foi modificado pelo art. 2º da L. n.º 23/2012, passando a ter a seguinte redacção: «São feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro, de Sexta-Feira Santa, de Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, de Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro».

Por sua vez, o art. 10º da L. n.º 23/2012, com a alteração introduzida pela L. n.º 69/2013, de 30-8, estipulava que a ‹‹eliminação dos feriados de Corpo de Deus, de 5 de outubro, de 1 de novembro e de 1 de dezembro, resultante da alteração efectuada pela presente lei ao n.º 1 do artigo 234º do Código do Trabalho, produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013, e será obrigatoriamente objecto de reavaliação num período não superior a cinco anos››.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

i) O art. 2º, n.º 2, da Carta Social Europeia, revista em 1996, do Conselho da Europa (aprovada para ratificação RAR n.º 64 — A/2001, de 17-10), prescreve que "com vista a assegurar o exercício efectivo do direito a condições de trabalho justas, as Partes comprometem-se: 2) A prever dias feriados pagos".

ii) TC, acórdão n.º 602/2013, de 20-9.

III. Regimes específicos:

i) Nos termos do art. 8º, n.º 4, da L. n.º 23/2012, as "regiões autónomas podem estabelecer, de acordo com as suas tradições, outros feriados, para além dos fixados no Código do Trabalho, desde que correspondam a usos e práticas já consagrados".

Na Região Autónoma da Madeira, o art. 4º do Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21-12, estabelece como os feriados regionais os dias 1 de Julho (Dia da Região e das Comunidades Madeirenses) e 26 de Dezembro (dia festivo tradicional secular nas celebrações natalícias regionais).

ii) Art. 14º da Lei n.º 16/2001, de 22-6, Lei da liberdade religiosa (dispensa do trabalho, de aulas e de provas por motivo religioso) — transcrito no comentário ao art. 212º.

iii) Relativamente aos trabalhadores de espectáculos e do audiovisual, o art. 16º, da L. n.º 4/2008, de 7-2 (alterada pelas Leis n.º 105/09, de 14-9, e n.º 28/2011, de 16-6), determina que «as actividades de espectáculos públicos, bem como as actividades inerentes à sua preparação ou realização, podem ser prestadas em dia feriado» (n.º 1); acrescenta o n.º 2, que «salvo convenção em contrário, o trabalhador que realiza a prestação em dia feriado tem direito a um descanso compensatório de igual duração, a ser gozado nos termos do previsto no n.º 3 do artigo 13.º, ou ao acréscimo de 100% da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador».

iv) Para o trabalho de serviço doméstico, o DL n.º 235/92, de 24-10 (com as alterações introduzidas pelo DL n.º 88/96, de 3-6, e pelo DL n.º 114/99, de 3-8), prescreve (art. 24º) que «o trabalhador alojado e não alojado a tempo inteiro e o trabalhador alojado têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo dos feriados obrigatórios previstos no regime geral do contrato individual de trabalho» (n.º 1); acrescenta, no entanto, que «com o acordo do trabalhador pode haver prestação de trabalho de duração normal nos feriados obrigatórios, que deve ser compensado com tempo livre, por um período correspondente, a gozar na mesma semana ou na seguinte» (n.º 2).

Porém, «quando, por razões de atendível interesse do agregado familiar, não seja viável a compensação com tempo livre, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente» (n.º 3); além disso, «os trabalhadores de serviço doméstico cuja retribuição seja fixada com referência à semana, à quinzena ou ao mês não podem sofrer redução na retribuição por motivo do gozo de feriados obrigatórios» (n.º 4).

v) O art. 5º (princípio da igualdade de tratamento) da Directiva n.º 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19-11, relativa ao trabalho temporário, consagra que ‹‹as condições fundamentais de trabalho e emprego dos trabalhadores temporários [entre as quais constam os feriados (art. 3º, alínea *f)*, da mesma Directiva)] são, enquanto durar a respectiva cedência ao utilizador, pelo menos iguais às condições que lhes seriam aplicáveis se tivessem sido recrutados directamente pelo utilizador para ocuparem a mesma função››.

vi) Relativamente ao contrato de estágio profissional extracurricular, dispõe o art. 6º do DL n.º 66/2011, de 1-6, que é aplicável o regime dos feriados em vigor para a generalidade dos trabalhadores da entidade promotora.

vii) No contrato de estágio celebrado no âmbito da medida Estágios Profissionais é aplicável ao estagiário o regime dos feriados que vigora relativamente à generalidade dos trabalhadores da entidade promotora (art. 6º da Portaria n.º 131/2017, de 7-4).

viii) Ao contrato de estágio celebrado no âmbito da Portaria n.º 225 — A/2012, de 31-6 — que regula os Passaportes Emprego —, é aplicável o regime dos feriados previsto para a generalidade dos trabalhadores da entidade promotora (art. 10º da mesma Portaria).

ix) De acordo com o art. 13º do Regulamento Específico Passaportes Emprego 3i, publicado em anexo à Portaria n.º 408/2012, de 14-12, é aplicável ao contrato de estágio celebrado nos termos daquele Regulamento o regime dos feriados em vigor para a generalidade dos trabalhadores da entidade promotora.

x) No âmbito do "contrato emprego-inserção" e do "contrato emprego--inserção+", relativo ao trabalho socialmente necessário, é aplicável aos respectivos beneficiários o regime dos feriados em vigor para a generalidade dos trabalhadores da entidade promotora (art. 9º, n.º 1, da Portaria n.º 128/2009, cuja versão consolidada está publicada em anexo à Portaria n.º 20 -B/2014, de 30-1).

IV. Os feriados são dias comemorativos de determinados acontecimentos relevantes, na perspectiva do legislador, para a maioria dos cidadãos, podendo aqueles ser de carácter político, religioso ou social.

Da qualificação de determinado dia como feriado decorrem dois efeitos. O primeiro diz respeito à obrigação de a entidade patronal suspender ou paralisar a actividade nesses dias (art. 236º, n.º 1); o segundo efeito consiste na exoneração do dever de trabalhar, mantendo-se o direito à retribuição (art. 269º, n.º 1). Trata-se de um direito conferido directamente a cada trabalhador, não constituindo por isso uma mera faculdade reflexa decorrente do dever de encerramento que recai sobre o empregador.

A complementaridade normativa destas duas dimensões (vertical e horizontal) dos feriados tem, no essencial, a ver com a garantia de que a interrupção do trabalho e a consequente faculdade de comemorar o acontecimento público se verifique de forma efectiva ou sem constrangimentos de qualquer espécie. (Relativamente à liberdade religiosa, veja-se os arts. 14º e 10º, alínea c), da Lei da Liberdade Religiosa que, em concretização do art. 41º da CRP, conferem aos trabalhadores o direito a gozarem as festividades da respectiva confissão religiosa, se bem que esse direito apenas possa ser exercido nas condições previstas no n.º 1 daquele art. 14º — sobre este aspecto, veja-se o comentário ao art. 212º).

Em todo o caso, a previsão e o gozo dos feriados não estão associados à tutela da saúde e segurança dos trabalhadores.

V. O facto de determinadas empresas estarem isentas de encerrar ou de suspender a actividade ao domingo não significa que a prestação laboral correspondente aos feriados possa ser considerada como realizada em dia normal de trabalho (art. 269º, n.ºs 1 e 2), porquanto aquela isenção não é considerada pelo legislador uma circunstância que prive os respectivos trabalhadores do direito aos feriados.

Apesar disso, a lei assegura a manutenção do funcionamento dessas empresas naqueles dias através da instituição de um regime especial de trabalho suplementar, consubstanciado, por um lado, no facto de a prestação laboral não estar dependente da ocorrência das condições previstas no art. 227º e, por outro, na circunstância de o trabalhador ter direito, em alternativa, a retribuição majorada ou a descanso compensatório remunerado. Deste regime especial não pode deduzir-se, contudo, que os feriados são dias normais de trabalho, nem qualificar-se o dever específico de trabalhar nesses dias como elemento comum do contrato de trabalho.

VI. Ao admitir a possibilidade de, por meio de lei especial, alguns feriados obrigatórios serem deslocados para a segunda-feira da semana subsequente, o n.º 3 do art. 234º espelha uma visão economicista da sociedade que contribui para descaracterizar a memória e cultura colectiva nacional. Desse modo, os feriados são transformados em meras pausas laborais, sem qualquer outro atributo ou significado em termos de simbologia social.

Artigo 235º

Feriados facultativos

1 — Além dos feriados obrigatórios, podem ser observados a título de feriado, mediante instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato de trabalho, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2 — Em substituição de qualquer feriado referido no número anterior, pode ser observado outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

COMENTÁRIO

I. Este artigo corresponde, com alterações, ao art. 209º do CT de 2003.

II. Veja-se o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, adoptado em Janeiro de 2012 (§ IV).

III. Com a actual redacção do art. 235º, n.º 1, o regime dos feriados facultativos foi objecto de uma importante modificação relativamente à disciplina anterior. Na vigência do CT de 2003 (que, aliás, dava continuidade à nossa tradição legislativa) e ao contrário do que o termo "facultativo" poderia deixar transparecer quando entendido no seu sentido comum, a qualificação (e a observância) da terça-feira de Carnaval e do dia municipal como feriados não estava colocada na dependência da vontade dos parceiros sociais ou das partes do contrato de trabalho. Com efeito, o art. 210º do CT de 2003 consagrava o princípio da imperatividade das normas relativas aos feriados, o que significava que estava vedado à autonomia contratual, individual ou colectiva, modificar o elenco definido nos artigos 208º (feriados obrigatórios) e 209º (feriados facultativos); daí que estes últimos fossem também de observância obrigatória.

Porém, diferentemente do que se verificava em relação aos obrigatórios — assim designados, em virtude do dever de serem observados no dia a que respeitam, com excepção da Sexta-Feira Santa cujo gozo pode verificar-se, durante o período da Páscoa, em outro dia com significado local idêntico —, admitia-se quanto aos feriados facultativos que, em substituição do dia prescrito na lei, pudessem ser gozados em dia diferente, a definir pelas partes (art. 209º, n.º 2) ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. Era, pois, esta faculdade de compensação que distinguia os feriados facultativos dos obrigatórios.

Ora, o art. 235º, n.º 1, desviou-se desta concepção, ao consagrar o carácter contratual da estipulação dos feriados facultativos e, com isso, a natureza dispositiva do respectivo gozo. Com isso, perderam (pelo menos assim parece) a sua origem legal e o seu carácter obrigatório, sem prejuízo da possibilidade de este ser recuperado a nível contratual (colectivo ou individual).

Artigo 236º

Regime dos feriados

1 — Nos dias considerados como feriado obrigatório, têm de encerrar ou suspender a laboração todas as actividades que não sejam permitidas aos domingos.

2 — O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou o contrato de trabalho não pode estabelecer feriados diferentes dos indicados nos artigos anteriores.

COMENTÁRIO

I. O n.º 1 deste artigo é um preceito novo. O n.º 2 corresponde ao art. 210º do CT de 2003.

II. O disposto no n.º 1 do art. 236º constitui um corolário da natureza imperativa dos feriados obrigatórios e do facto de ela radicar em interesses de ordem geral, não relacionados directamente nem com o trabalhador nem com o empregador, individualmente considerados, embora a ambos aproveite, em especial ao primeiro. Estando em causa a comemoração colectiva de determinados eventos de natureza histórica, política, religiosa ou outra, a qualificação de certos dias como feriados visa permitir que todos os cidadãos (incluindo, portanto, empregadores e trabalhadores) participem activa ou passivamente nesses acontecimentos.

A observância dos feriados obrigatórios assenta em motivos que são exteriores à esfera jurídica das partes do contrato de trabalho — em rigor, a sua existência funda-se numa relação entre o Estado e os cidadãos, ou seja, numa relação de cidadania e, por isso, de natureza pública, que se exprime a nível das relações laborais através de um conteúdo positivo ou activo (para os trabalhadores) e de um conteúdo negativo ou passivo (para os empregadores) —, razão pela qual não se enquadra no âmbito da tutela da saúde e segurança no trabalho ou do direito ao repouso dos trabalhadores, embora não deixe, naturalmente, de ter repercussões a esses níveis. Veja-se a anotação ao art. 234º.

III. Da imperatividade consagrada no art. 236º, n.º 2, decorre, ainda que indirectamente, que o elenco legal dos feriados obrigatórios é inalterável por via convencional. Por este motivo, é nulo qualquer acordo individual ou cláusula de contrato colectivo em que se preveja a compensação dos feriados coincidentes com os períodos de descanso semanal obrigatório ou se introduza qualquer modificação no elenco legal, designadamente através da fixação de outros feriados, da previsão de medidas retributivas ou de outras destinadas a compensar o não gozo desses feriados.

TÍTULO II
CAPÍTULO III
RETRIBUIÇÃO E OUTRAS PRESTAÇÕES PATRIMONIAIS

Artigo 265º

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 — O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica, estabelecida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na falta deste, não inferior a:

a) Uma hora de trabalho suplementar por dia;

b) Duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho.

2 — O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direcção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

COMENTÁRIO

I. Este artigo corresponde ao art. 256º do CT de 2003.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

i) Os arts. 216º (mapas de horário de trabalho), 219º (efeitos da isenção de horário de trabalho), 262º, n.º 1 (cálculo de prestação complementar ou acessória) e 268º (pagamento do trabalho suplementar), todos do CT.

ii) Jurisprudência: infra.

III. 1. Compete aos instrumentos de regulamentação colectiva fixar a retribuição pela prestação de trabalho em regime de isenção. Na falta dessa disciplina, cabe às partes determinar essa compensação; contudo, esta não pode ser inferior (mas já poderá ser superior) aos montantes mínimos que a lei prevê supletivamente (n.º 1, alíneas *a)* e *b)*).

Por outro lado, na ausência de regulamentação específica, designadamente de natureza convencional, a retribuição por isenção de horário de trabalho fica dependente das normas relativas ao trabalho suplementar. Nesse caso, a alteração do valor deste (como ocorreu com a L. n.º 23/2012) repercute-se de forma directa ou automática sobre o montante daquela.

2. A remuneração especial prevista para o trabalho prestado em regime de isenção de horário tem por objectivo compensar o acréscimo de disponibilidade (e de actividade) que, por norma, aquele implica. Consiste num

plus retributivo com carácter regular e periódico (característica que lhe retira a natureza de prestação retributiva por trabalho suplementar *tout court*), pelo que, enquanto a isenção perdurar, deve ser levado em conta para todos os cálculos retributivos que tenham por base de referência a remuneração normal auferida pelo trabalhador (designadamente, para determinar os subsídios de férias ou de Natal, ou a compensação por extinção do contrato de trabalho).

IV. O CT consagra dois regimes retributivos para a isenção de horário: o primeiro abrange as modalidades previstas no art. 219º, n.º 1, alíneas a) e b) (art. 265º, n.º 1, alínea a)); o segundo é referente à situação do art. 219º, n.º 1, alínea c) (art. 265º, n.º 1, alínea b)).

Quanto ao valor dessa retribuição, em particular a relativa à situação prevista na alínea *b)*, do n.º 1, do art. 265º, julga-se que deve ser determinada com base no acréscimo de 25% da retribuição horária; com efeito, as duas horas de retribuição a que o trabalhador tem direito têm por referência a semana de trabalho globalmente considerada, motivo pelo qual não poderão em rigor ser reportadas a um determinado período diário.

O facto de o legislador recorrer ao regime do trabalho suplementar para determinar o aumento retributivo relativo à isenção de horário significa que o respectivo cálculo obedece ao critério o art. 268º, n.º 1, o mesmo é dizer que deverão ser tomadas em consideração todas as prestações regulares e periódicas auferidas pelo trabalhador que integram a respectiva remuneração mensal, e não apenas a retribuição de base e as diuturnidades (art. 262º).

V. O disposto no n.º 2 do art. 265º constitui uma derrogação ao princípio da irrenunciabilidade da retribuição; semelhante especificidade poderá ser explicável pelo facto de os trabalhadores em causa auferirem salários ou outras contrapartidas económicas cujo nível é, por norma, bastante superior à média praticada na empresa ou sector. Porque esta renúncia constitui um acto pessoal do interessado, o seu exercício não pode ser objecto de regulação a nível colectivo.

Artigo 266º

Pagamento de trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno é pago com acréscimo de 25% relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O acréscimo previsto no número anterior pode ser substituído, mediante instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, por:

a) Redução equivalente do período normal de trabalho;

b) Aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador.

3 — O disposto no n.º 1 não se aplica, salvo se previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho:

a) Em actividade exercida exclusiva ou predominantemente durante o período nocturno, designadamente espectáculo ou diversão pública;

b) Em actividade que, pela sua natureza ou por força da lei, deva funcionar à disposição do público durante o período nocturno, designadamente empreendimento turístico, estabelecimento de restauração ou de bebidas, ou farmácia, em período de abertura;

c) Quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

COMENTÁRIO

I. Este artigo corresponde ao art. 257º do CT de 2003.

II. Relacionado com o artigo em anotação veja-se:

i) Os arts. 258º (princípios gerais sobre retribuição) e 262º, n.º 1 (cálculo de prestação complementar ou acessória), ambos do CT.

ii) Jurisprudência: infra.

III. À retribuição do trabalho nocturno prestado pelos trabalhadores das entidades públicas empresariais, empresas públicas de capital exclusiva ou maioritariamente público e entidades do sector empresarial local e regional é aplicável o regime previsto para a remuneração do trabalho extraordinário prestado pelos trabalhadores em funções públicas, de acordo com o art. 18º, n.º 3, do DL n.º 133/2013, de 3-10 — que estabelece os princípios e as regras aplicáveis ao sector público empresarial, incluindo as bases gerais do estatuto das empresas públicas.

Acrescenta o n.º 4 do mesmo art. 18º, que o regime fixado por este preceito tem natureza imperativa, prevalece sobre qualquer outra norma legal ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que disponha em contrário e apenas pode ser modificado pela Lei do Orçamento do Estado.

IV. 1. O trabalho nocturno é definido de acordo com o período diário em que é prestado e não propriamente pelo facto de conferir direito a uma maior retribuição; este elemento pecuniário é apenas o efeito típico associado à respectiva realização e não um elemento de qualificação, embora possa constituir um índice do mesmo.

O acréscimo retributivo a que se refere o n.º 1 do art. 266º incide sobre a remuneração a que dá direito o trabalho equivalente realizado durante o período diurno. Em face deste preceito, a majoração de 25% deverá ser calculada sobre «a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas» que sejam contrapartida do trabalho prestado durante o dia (art. 256º, n.º 2). A expressão «retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia» define o critério de cálculo da retribuição do trabalho nocturno, excluindo assim a aplicação do critério legal supletivo consagrado no art. 262º, n.º 1 (cálculo de prestação complementar ou acessória).

A majoração em causa possui carácter salarial, se bem que a respectiva percepção esteja dependente do exercício da actividade em período nocturno (art. 223º); daí que o direito ao referido aumento se extinga quando cessa a prestação naquele regime ou quando sejam adoptadas outras formas de retribuição previstas na lei (art. 266º, n.º 2).

2. A *ratio legis* do acréscimo de 25% previsto no n.º 1 do art. 266º reside na necessidade de compensar o maior sacrifício pessoal, familiar e social que o trabalho nocturno exige (quando comparado com trabalho equivalente prestado durante o dia); aliás, a mesma onerosidade explica que, como forma de minorar os efeitos negativos a que lhe estão associados, o legislador adopte determinadas medidas tutelares, como o controlo médico e a fixação de limites para a respectiva duração diária.

Daí que aquela norma tenha natureza imperativa, na medida em que consagra um mínimo de direito necessário; por esse motivo, são nulos os acordos ou as medidas que importem a redução ou a renúncia à majoração legal ou à estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva.

V. O direito ao acréscimo de remuneração previsto no n.º 1 do art. 266º não está dependente de qualquer período mínimo de actividade nocturna. Se o trabalho for prestado em horário nocturno na sua totalidade (desde que não se enquadre nas actividades previstas no n.º 3 do mesmo artigo), a prestação complementar é calculada com base na retribuição auferida na jornada de trabalho; se for parcialmente nocturno, o acréscimo é proporcional à respectiva duração, sendo o valor da hora de trabalho determinado segundo a fórmula do art. 271º.

Se o trabalho for simultaneamente nocturno e suplementar, o acréscimo tem como base de cálculo o valor da hora de trabalho suplementar. Na verdade, de acordo com a redacção do no n.º 1 do art. 266º, sendo este

último o montante que seria pago se a actividade laboral não fosse nocturna (a «retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia»), é a partir desse quantitativo que deve ser determinada a retribuição correspondente ao trabalho prestado em período nocturno.

Em relação ao ónus da prova do trabalho nocturno quando é simultaneamente suplementar, cf. o art. 268º, n.º 2, e respectivo comentário.

Se o trabalho for realizado em turnos rotativos, a actividade nocturna confere ao trabalhador o direito ao acréscimo contemplado no n.º 1, do art. 266º, a não ser que se verifique a hipótese prevista no n.º 2, alínea *b)*, do mesmo artigo.

VI. 1. O n.º 2 do art. 266º enumera os expedientes através dos quais os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem proceder à substituição do acréscimo retributivo correspondente ao trabalho nocturno. Ao contrário do que sucedia no regime revogado — o art. 257º, n.º 2, alínea *b),* do CT de 2003 limitava esse tipo de pagamento ao trabalho por turnos —, trata-se agora de uma faculdade que pode ser adoptada em qualquer modalidade de organização do tempo de trabalho.

Uma dessas possibilidades consiste na redução equivalente (isto é, de 25%) do período normal de trabalho (n.º 2, alínea *a)*), passando, por exemplo, a duração deste a ser de seis horas diárias em vez de oito. No caso de o período de trabalho ser apenas parcialmente nocturno, a redução proporcional poderá incidir em princípio sobre o trabalho prestado durante o período nocturno.

2. A outra hipótese (n.º 2, alínea *b)*) consiste em compensar o referido acréscimo através do aumento fixo da retribuição de base. Com este último expediente, o legislador pretende abranger as situações em que o trabalho tem uma dimensão temporal nocturna considerável ou predominante, pelo que o aumento fixo da retribuição de base tem como objectivo flexibilizar a organização do trabalho e ultrapassar os inconvenientes relacionados com a contabilização e o pagamento do tempo efectivo de trabalho nocturno.

Contudo, ressalvada a possibilidade de se verificarem pequenos desvios, este englobamento não poderá implicar a redução da retribuição que o trabalhador auferiria se lhe fossem pagas todas as horas de trabalho nocturno de acordo com o acréscimo de 25%. Isto significa que a aplicação daquela norma tem implícita a necessidade de ser feito *a posteriori* um controlo financeiro do trabalho nocturno prestado, para averiguar do grau de desvio relativamente ao aumento da retribuição de base prevista para substituir o pagamento autónomo das horas nocturnas.

VII. No n.º 3 do art. 266º, alíneas *a)* e *b)*, estão fixadas as actividades em que a prestação de trabalho nocturno não confere o direito ao acréscimo previsto no n.º 1 do mesmo artigo, excepto quando contemplado em

instrumento de regulamentação colectiva. Os critérios estabelecidos não só devem considerar-se taxativos, como ser interpretados em termos restritos, uma vez que a sua aplicação interfere com interesses legalmente protegidos dos trabalhadores. Neste sentido, parece-nos que as actividades enunciadas a título exemplificativo devem funcionar como elementos de delimitação do alcance daqueles preceitos.

De igual modo, o significado de expressão "pela sua natureza ou por força da lei", contida na alínea *b)*, daquele n.º 3, pode criar algumas dificuldades de interpretação. Assim, atendendo ao princípio referido anteriormente, julga-se que apenas a lei em sentido técnico (acto legislativo) pode determinar quais as empresas ou actividades que podem funcionar em período nocturno; além disso, para uma actividade ser considerada como sendo de funcionamento nocturno por natureza, torna-se necessário atender à realidade económica e atender ao objecto de actividade fixado no acto de constituição da sociedade (art. 11º do Código das Sociedades Comerciais, aprovado pelo DL n.º 262/86, de 2-9, e republicado pelo DL n.º 76 — A/2006, de 29-3).

VIII. De acordo com a alínea *c)* do mesmo n.º 3, não há obrigação de pagar o acréscimo referido se, na remuneração convencionada, as partes já tiveram em conta a natureza nocturna, total ou parcial, do trabalho; nesta hipótese, que nos parece diferente das anteriores, a retribuição estabelecida contratualmente deve contemplar um factor de majoração, o que só é possível determinar por comparação com a prática da empresa, com o estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou tendo por referência as situações comparáveis. Por uma questão de segurança jurídica, o legislador deveria ter estabelecido que o acordo (e respectiva justificação) sobre essa retribuição constasse expressamente do contrato de trabalho.

Artigo 268º

Pagamento de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

3 — O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

COMENTÁRIO

I. 1. Na versão anterior à L. n.º 23/2012, este artigo correspondia aos n.ºs 1, 2, 4 e 5, do art. 258º do CT de 2003.

2. A actual redacção dos n.ºs 1 e 3 do art. 268º foi introduzida pelo art. 2º da L. n.º 23/2012. Os preceitos alterados tinham a seguinte redacção: n.º 1 — ‹‹O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: *a)* 50% pela primeira hora ou fracção desta e 75% por hora ou fracção subsequente, em dia útil; *b)* 100% por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado››; n.º 3 — ‹‹O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho nos termos do n.º 6 do artigo 229º››.

II. Relacionado com este preceito veja-se:

i) Convenções da OIT n.º 1, de 1919, sobre a duração do trabalho na indústria, e n.º 30, de 1930, relativa à duração do trabalho no comércio e escritórios — a segunda não ratificada pelo Estado português.

ii) Relativamente aos trabalhadores do serviço doméstico, o art. 10º, n.º 1, da Convenção n.º 189 da OIT, de 2011, relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico (aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 42/2015, de 27-4), determina que os Estados-membros devem "tomar medidas para assegurar a igualdade de tratamento entre os trabalhadores do serviço doméstico e os trabalhadores em geral no que respeita à

compensação por trabalho suplementar…de acordo com a legislação nacional ou as convenções coletivas, tendo em conta as caraterísticas específicas do trabalho doméstico".

iii) Arts. 7º, n.º 1, alínea *e),* e n.º 3 (condições de trabalho de trabalhador destacado), 208º (banco de horas), 258º (princípios gerais relativos à retribuição), 262º, n.º 1 (cálculo de prestação complementar ou acessória) e 337º, n.º 2 (prova do crédito por trabalho suplementar prestado há mais de cinco anos), todos do CT.

iv) Relativamente ao alcance do n.º 2 do artigo em anotação, veja-se o comentário ao art. 231º.

v) Jurisprudência: infra.

III. O acórdão n.º 602/2013 do TC julgou não inconstitucional a redução para metade, operada pela L. n.º 23/2012, da compensação retributiva relativa ao trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado. Para o efeito, considerou que uma tal redução «não é, só por si, suscetível de atentar contra aquele direito [o direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade], uma vez que, apesar da forte redução, se mantém um tratamento diferenciado (mais favorável do ponto de vista remuneratório) do trabalho prestado a título suplementar. E a definição dessa diferenciação remuneratória é matéria que a Constituição não pode deixar de atribuir ao legislador ordinário».

IV. Relativamente à retribuição do trabalho suplementar prestado nas entidades públicas empresariais, empresas públicas de capital exclusiva ou maioritariamente público, e entidades do sector empresarial local e regional é aplicável o regime previsto para a remuneração do trabalho extraordinário prestado pelos trabalhadores em funções públicas (fixado pela L. n.º 35/2014, de 20-6, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), tal como dispõe o art. 18º, n.º 2, do DL n.º 133/2013, de 3-10 — que estabelece os princípios e as regras aplicáveis ao sector público empresarial, incluindo as bases gerais do estatuto das empresas públicas.

De acordo com o n.º 4 do mesmo art. 18º, aquele regime não só é de natureza imperativa — prevalecendo assim sobre qualquer outra norma legal ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que disponha em contrário —, como apenas pode ser modificado pela Lei do Orçamento do Estado.

V. 1. As alterações introduzidas pela reforma laboral de 2012 quanto ao trabalho suplementar foram essencialmente de natureza patrimonial, na medida em que tiveram por única finalidade o respectivo embaratecimento; não admira, por isso, que a disciplina relativa às condições e limites da respectiva prestação não tivesse sido modificada. Aliás, a redução da despesa

salarial pretendida foi igualmente potenciada pela previsão de novas formas de flexibilização do tempo de trabalho (o banco de horas grupal e o banco de horas individual), cuja aplicação tende a diminuir a necessidade de recurso ao trabalho suplementar.

2. A diminuição do valor do trabalho suplementar foi promovida pela Lei de 2012 por duas vias: a primeira, de carácter definitivo, consistiu na diminuição da majoração retributiva, da supressão do descanso compensatório remunerado pelo trabalho prestado em dia útil, feriado ou descanso complementar — mantendo-o, todavia, com carácter de obrigatoriedade relativamente ao trabalho suplementar prestado durante o período de descanso diário, ou em dia de descanso semanal obrigatório (art. 229º, n.ºs 3 e 4) e, com carácter facultativo, quando se trate da realização de trabalho normal em dia feriado em empresa isenta de encerrar nesse dia (art. 269º, n.º 2).

A segunda via de redução do custo do trabalho suplementar foi de carácter temporário, porquanto consistiu na suspensão até 31-12-2014 (art. 7º, n.º 4, da L. n.º 23/2012 e L. n.º 48 — A/2014, de 31-7) das cláusulas dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e dos contratos de trabalho que consagrassem condições de carácter patrimonial superiores às fixadas pela lei.

3. O facto de a alínea *a)*, do n.º 4, do art. 7º, da L. n.º 23/2012 aludir apenas à suspensão das disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e dos contratos de trabalho que consagrassem acréscimos superiores aos estabelecidos no art. 268º, n.º 1, significava que a mesma moratória não afectava a regulação estabelecida pelo regulamento interno da empresa ou pelos usos laborais. Assim, não só os acréscimos retributivos pelo trabalho suplementar com origem naquelas fontes nunca deixaram de produzir os seus efeitos, como as mesmas podiam fixar *ex novo* acréscimos na valor do trabalho suplementar superiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho.

Essas consequências decorriam do facto de o regulamento interno e os usos laborais poderem afastar-se das normas reguladoras do contrato de trabalho (desde que estas o permitissem), a que acresce a circunstância de o legislador não ter incluído aquelas fontes no âmbito do art. 3º do CT.

4. No que especificamente tem a ver com a majoração retributiva, a nova lei reduziu para metade os valores mínimos a pagar pela entidade patronal. Assim, relativamente ao trabalho suplementar prestado em dia útil, o acréscimo é de 25% na primeira hora ou fracção, e de 37,5% na segunda hora ou fracção. (Antes da reforma promovida pela L. n.º 23/2012, o acréscimo era de 50% na primeira hora ou fracção e de 75% na segunda hora ou fracção). Se o trabalho for realizado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, a majoração retributiva por cada hora ou fracção é de 50%.

Relativamente às empresas isentas de suspender o seu funcionamento durante os feriados, o acréscimo da retribuição por trabalho normal prestado nesse dia é de 50%; em alternativa ao pagamento da retribuição, o empregador pode atribuir ao trabalhador um período de descanso compensatório remunerado com a duração de metade do número de horas prestadas no dia feriado. Veja-se o art. 269º, n.º 2.

5. O acréscimo salarial de 25% constitui um mínimo de direito necessário. Com efeito, a Convenção n.º 1 da OIT (idêntica regra está consagrada no art. 7º, n.º 4, na Convenção n.º 30, relativa à duração do trabalho no comércio e serviços, que, como já se disse, não foi ratificada pelo Estado português) consagra no seu art. 6º, alínea *b),* segundo parágrafo, que ‹‹a taxa de salário por estas horas suplementares será acrescida de 25 por cento, pelo menos, em relação ao salário normal››. Isto significa que aquela percentagem não poderá ser reduzida por lei ou por instrumento colectivo de trabalho.

6. A redução dos montantes retributivos operada pela L. n.º 23/2012 — que regula o valor do trabalho suplementar *tout court*, isto é, em sentido material e formal — não se aplica àquelas situações (designadamente, as disciplinadas por via contratual) em que se previa a atribuição de uma retribuição regular e periódica, cuja respectiva determinação tinha por referência um certo número de horas de trabalho suplementar.

Contudo, se o instrumento de regulamentação colectiva ou o contrato de trabalho for omisso quanto à retribuição com base na qual essa retribuição regular e periódica é calculada e, portanto, em que há uma simples remissão para a lei laboral, o valor daquela fica dependente do estipulado na lei para o trabalho suplementar (sendo-lhe, portanto, aplicável a redução introduzida pela L. n.º 23/2012).

VI. Os interesses que justificam a especial oneração do trabalho suplementar — sobretudo a promoção do emprego — surgem parcialmente postergados com a alteração introduzida pela L. n.º 23/2012. Na verdade, se associarmos as novas medidas de embaratecimento do trabalho suplementar com as já existentes, em especial as relativas à flexibilização do tempo de trabalho, o resultado mais provável será o aumento da segmentação do mercado de trabalho, uma vez que, ao contribuírem para retardar a contratação de novos trabalhadores, tais medidas acabam por não contribuir para a redução do desemprego — o que não deixa de frustrar a realização do interesse do fomento do emprego, designadamente o proporcionado através do recurso ao contrato a termo ou a tempo parcial.

VII. O princípio da maior retribuição do trabalho suplementar tem em vista compensar o acréscimo de esforço e a redução da auto-disponibilidade

que a respectiva prestação envolve e, simultaneamente, onerar o recurso a esta modalidade de trabalho, contribuindo assim para reforçar os limites estabelecidos para a jornada diária e semanal de trabalho.

O acréscimo da compensação pelo trabalho suplementar realizado em dia de descanso semanal ou feriado tem a ver com a maior onerosidade que ele implica, decorrente do facto de o trabalhador não usufruir de um repouso num período que é colectivamente dedicado ao descanso.

Não obstante o disposto no n.º 3 do artigo em anotação parecer conferir aos parceiros sociais uma ampla liberdade dispositiva, esta diz respeito apenas ao *quantum* da majoração prevista para o trabalho suplementar, designadamente a possibilidade de convencionarem o não pagamento majorado do trabalho suplementar.

A 'retribuição horária' a que se faz alusão no n.º 1 do art. 268º tem implícito o disposto no art. 258º, n.º 2, pelo que o acréscimo deve ser calculado com base na retribuição horária normal auferida no período que precede imediatamente o trabalho suplementar. Assim, para além da retribuição de base, das diuturnidades e de outras prestações regulares e periódicas (por exemplo, subsídio de risco, de isenção de horário, ou a compensação por trabalho nocturno), a remuneração normal abrange igualmente a retribuição variável, a qual deverá ser considerada em termos médios, de acordo com o art. 261º, n.ºs 3 e 4.

Quanto ao cálculo da retribuição na hipótese de o trabalho ser simultaneamente suplementar e nocturno, veja-se o comentário ao art. 266º.

VIII. 1. De acordo com o n.º 2 do artigo em anotação, o empregador não está obrigado a aceitar (e a pagar) o trabalho suplementar prestado contra a sua vontade; assim, não tem direito ao pagamento das horas prestadas para além do respectivo horário, o trabalhador que, arbitrariamente, excedeu o seu período normal de trabalho. Também haverá lugar à aplicação do n.º 2 deste artigo quando o trabalho suplementar é exigido pelo superior hierárquico do trabalhador; na hipótese de não ter havido delegação de competências que permitissem a referida ordem, a solução deverá ser idêntica se o trabalhador desconhecia, ainda que com culpa, a falta de legitimidade daquele.

2. Fora deste quadro, há situações de trabalho suplementar prestado em condições que deveriam merecer um tratamento que o legislador não acautelou convenientemente. É por esta razão que nos parece que a expressão "prévia e expressamente determinada" do n.º 2 do art. 268º não deverá ser interpretada em moldes estritamente literais, na medida em que podem verificar-se situações, desconhecidas da entidade patronal, em que, por força dos deveres de diligência ou de custódia, seja exigível ao trabalhador prolongar a respectiva actividade para além do período normal. É o caso das

hipóteses previstas no n.º 2, do art. 227º, designadamente por motivo de força maior ou quando o término do trabalho no final do período normal é susceptível de acarretar prejuízos ou riscos para a empresa.

Apesar de tais situações não serem abrangidas pela letra do n.º 2 do artigo que se comenta, cremos que os trabalhadores adquirem o direito a serem retribuídos pelo trabalho suplementar realizado nessas situações, porquanto não só foi prestado no interesse directo ou imediato do empregador, como o princípio da boa-fé aplicável ao cumprimento do contrato de trabalho obrigava à respectiva realização. Aliás, em algumas dessas situações, a não prestação da actividade laboral fora do horário poderá inclusive fazer incorrer o trabalhador em infracção disciplinar.

3. Por outro lado, também não vemos razão para não haver lugar à obrigação de pagar o trabalhado suplementar se a respectiva prestação é do conhecimento directo ou implícito do empregador e este não se opõe à respectiva execução ou continuação (consentimento tácito). Idêntica solução é de subscrever quando a entidade patronal, durante ou posteriormente à respectiva execução, dá a sua anuência ao trabalho suplementar prestado (consentimento expresso).

Neste sentido pronunciou-se o Tribunal Constitucional no acórdão n.º 635/99, de 23-11, ao considerar inconstitucional o art. 6º, n.º 1, do DL n.º 421/83, de 2-12 («a prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento»), quando interpretado no sentido de não se considerar exigível o pagamento do trabalho suplementar prestado com conhecimento implícito ou tácito do empregador e sem a sua oposição, por violação do art. 59º, n.º 1, alíneas *a)* e *d)*, da CRP e dos princípios da justiça e da proporcionalidade ínsitos na ideia do Estado de Direito (arts. 2º e 18º da CRP).

IX. 1. Ao admitir a obrigação de pagar o trabalho suplementar quando realizado de modo a não ser previsível a oposição do empregador (n.º 2), o CT procurou aproximar o regime legal da prática sócio-laboral em que a respectiva prestação tem frequentemente lugar, muito embora atribua ao trabalhador o ónus de antecipar a vontade presumida daquele.

Este segmento legal abrange assim as hipóteses em que a iniciativa do trabalho suplementar coube ao trabalhador — e, portanto, em que não se verificou o consentimento prévio e expresso, nem o conhecimento tácito ou implícito do empregador relativamente à sua prestação — e em que o mesmo foi realizado no interesse económico da empresa e, portanto, num contexto em que era legítimo ao trabalhador presumir ou pressupor que a respectiva execução seria determinada ou aceite pelo empregador.

Embora a formulação da segunda parte do n.º 2 do art. 268º pareça re-

meter para o subjectivismo do empregador, julga-se que é mais consentâneo com o princípio da não gratuitidade do trabalhado assalariado interpretar a norma em moldes objectivos. Ou seja, do ponto de vista probatório, o que é relevante ou decisivo é demonstrar que, nas circunstâncias concretas em que foi realizada, a prestação suplementar satisfazia um interesse da empresa; feita essa prova pelo trabalhador, não basta ao empregador escusar-se ao pagamento do trabalho suplementar, invocando critérios meramente subjectivos (ou mesmo arbitrários), devendo antes demonstrar a ausência de utilidade económica do mesmo.

2. O critério estabelecido no n.º 2 compreende igualmente (ou por maioria de razão) a hipótese em que a prestação de trabalho suplementar se enquadra no âmbito da normal organização ou funcionamento da empresa. Se, por exemplo, a entidade patronal paga regularmente aos trabalhadores certa quantia pelas horas suplementares prestadas em determinadas circunstâncias, previamente estabelecidas e conhecidas de ambas as partes, é legítimo àqueles presumir que, em situações idênticas, não haverá oposição por parte do empregador relativamente à realização do mesmo tipo de actividade. Aliás, esta hipótese poderá inclusive ser configurada como envolvendo o consentimento tácito ou presumido do empregador quanto à respectiva prestação.

3. Ainda no que respeita à aplicação da segunda parte do n.º 2, do art. 268º, julga-se que o legislador teve especialmente em vista o trabalho suplementar episódico e não propriamente aquele que assume um carácter regular, o qual, por não ter sido objecto de oposição por parte empregador ou do superior hierárquico do trabalhador, deverá ser tratado como sendo do conhecimento (e consentimento) daqueles.

X. Relativamente ao pagamento do trabalho que, no âmbito das modalidades flexíveis de organização do tempo de trabalho (arts. 204º a 209º), exceda no período de referência o correspondente à sua duração normal, julgamos ser aplicável o art. 268º, n.º 1, alínea b), porquanto se trata de actividade realizada em período equivalente a descanso complementar.

Quanto ao trabalho que, durante o período de referência, é prestado especificamente como suplementar por decisão da entidade patronal, é aplicável o regime comum.

XI. 1. No que respeita ao regime de prova relacionado com a aplicação do n.º 2 do artigo em anotação, a redacção do preceito é indicativa de que o legislador laboral pretendeu adoptar um critério idêntico para todas as situações de obrigação de pagamento do trabalho suplementar, a que não terá sido alheia a intenção de aproximar esse regime da prática seguida nas empresas quanto à respectiva prestação. Com efeito, relativamente às situações

em que o trabalho suplementar foi da iniciativa do trabalhador (e, portanto, abrangidas pela segunda parte daquele preceito) — as que, na ausência do registo, colocam em teoria sérias dificuldades de prova —, é inegável que o regime fixado relativamente à exigência do respectivo pagamento tem reflexos directos no regime probatório.

Assim, para além dos casos em que a prestação de trabalho suplementar foi objecto de determinação prévia, aceitação ou consentimento (tácito ou expresso) do empregador, julgamos haver lugar à obrigação de ser pago sempre que a sua prestação seja apta (de acordo com os critérios de apreciação de um trabalhador normalmente diligente) a satisfazer um interesse objectivo e imediato (ou actual) da empresa — critério que permite superar o subjectivismo que poderia derivar de uma interpretação meramente literal da segunda parte daquele n.º 2.

Neste sentido, caberá ao trabalhador alegar e provar que sua prestação ocorreu fora do horário de trabalho e que visou a satisfação de um interesse da empresa (facto constitutivo) e ao empregador demonstrar a inexistência dos respectivos pressupostos legais, designadamente que se opôs à respectiva prestação, a falta de competência (conhecida do trabalhador) do superior hierárquico que a ordenou ou a inexistência de um interesse objectivo ou imediato da empresa quanto à respectiva prestação.

2. Como se referiu no comentário ao art. 231º, a existência de registo válido do trabalho suplementar constitui uma presunção de que a respectiva prestação obedeceu aos requisitos previstos no art. 268º, n.º 2. Neste caso deixa, em rigor, de ser necessário ao trabalhador fazer prova dos elementos constitutivos do seu direito, sendo suficiente a apresentação dos documentos que servem de suporte ao registo ou de requerer ao tribunal a respectiva apresentação (o que, na prática, poderá ser frequente).

De igual modo, o registo deve ser considerado documento idóneo para efeitos da prova específica exigida no art. 337º, n.º 2, quanto ao pagamento do trabalho suplementar realizado há mais de cinco anos.

XII. 1. Tal como sucede com todos os direitos patrimoniais emergentes do contrato de trabalho, os créditos pela prestação de trabalho suplementar prescrevem decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato (art. 337º, n.º 1). A não verificação da prescrição dos direitos económicos durante a vigência do contrato de trabalho constitui uma medida legislativa que visa limitar a posição desigualdade do trabalhador.

2. Na ausência de registo, estabelece o art. 337º, n.º 2, do CT que o trabalhador só poderá ser pago pelo trabalho suplementar prestado há mais de cinco anos se fizer prova do mesmo através de documento idóneo, excluído naturalmente o registo. Ora, sabendo que a natureza do direito probatório é dominada por razões de certeza e segurança jurídica, a interpretação cria-

tiva do intérprete ou do julgador nesta área não pode deixar de ser assaz limitada; julga-se, por este motivo, que o conceito de documento idóneo não poderá deixar de ser interpretado à luz do regime geral (de carácter imperativo) do Código Civil, uma vez que, relativamente àquela situação, a lei laboral não nos fornece qualquer indicação específica que nos permita concluir pela existência de um novo tipo de meio probatório diverso dos consagrados naquele diploma.

Assim, de acordo com o disposto nos arts. 362º e 368º do Código Civil, julga-se que a noção de documento idóneo não poderá deixar de abranger as reproduções mecânicas (que aquele diploma engloba na prova documental), como será o caso, por exemplo, dos elementos armazenados pelos mecanismos informáticos usados pelo trabalhador para efectuar a sua actividade, ou através de outros documentos como o relatório único sobre a actividade social (art. 32º da L. n.º 105/2009 e art. 2º da Portaria n.º 55/2010). Com efeito, na medida em que estão em causa factos com alguma antiguidade, a idoneidade que a lei laboral exige tem principalmente a ver com o valor probatório do documento, e não tanto com a sua forma externa ou o respectivo autor.

Nos termos do Código Civil, o conceito de documento idóneo engloba qualquer documento escrito, autêntico ou particular, incluindo as reproduções mecânicas, que, de acordo com o valor probatório que a lei lhes confere, faça prova inequívoca de um determinado facto, no caso a realização de trabalho suplementar. Por este motivo, não se afigura possível reduzir aquela noção apenas aos documentos escritos exarados pelo empregador, como se afirma, por exemplo, nos acórdãos do STJ, de 16-11-2011 (p. n.º 2026/07.4), e do TRP, de 10-2-2014 (p. n.º 397/11.7).

Em todo o caso, porém, com a referida restrição probatória — de que o empregador é o único beneficiário, na medida em que tem como efeito prático limitar o princípio da imprescritibilidade dos créditos salariais durante a vigência do contrato de trabalho —, o legislador laboral quis obstar, por razões de segurança jurídica, que o trabalho suplementar realizado há mais de cinco anos pudesse ser provado através de meio diverso da prova documental.

XIII. Dado o princípio da não discriminação entre trabalhadores a tempo parcial e a tempo completo (art. 154º, n.º 1), é aplicável aos primeiros o regime retributivo que vigora para os trabalhadores a tempo completo em situação comparável.

Por outro lado, nos casos em que seja realizado em dias úteis não compreendidos no horário de trabalho (tempo parcial em regime vertical), o trabalho suplementar fica sujeito à disciplina do art. 268º, n.º 1, alínea *a)*, na medida em que deve ser considerado como prestado em dia normal e não em dia de descanso.

Relativamente ao acréscimo retributivo ou ao descanso compensatório previsto para o trabalho suplementar, é aplicável aos trabalhadores a tempo parcial o mesmo regime que vigora para os trabalhadores a tempo completo em situação comparável.

Artigo 269º

Prestações relativas a dia feriado

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.

2 — O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50% da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

COMENTÁRIO

I. 1. O n.º 1 deste artigo corresponde ao art. 259º do CT de 2003.

2. O n.º 2 foi alterado pelo art. 2º da L. n.º 23/2012. Era a seguinte a versão anterior do n.º 2: ‹‹O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100% da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador››.

II. Relativamente ao preceito em anotação veja-se:

i) Art. 262º, n.º 1 (cálculo de prestação complementar ou acessória).

ii) Jurisprudência: infra.

III. O acórdão n.º 602/2013 do TC não julgou inconstitucional a alteração introduzida no CT pela L. n.º 23/2012 relativamente à redução da majoração retributiva, incluindo o descanso compensatório remunerado, prevista para a prestação de trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito.

Além disso, considerou igualmente não inconstitucional o art. 7º, n.º 4, alínea *b),* da L. n.º 23/2103 que suspendia por dois anos os acréscimos retributivos e o descanso compensatório estabelecidos a nível colectivo ou individual para aquela situação, na parte em que fossem superiores ao fixado pelo CT.

IV. O disposto no art. 269º, n.º 1, possui natureza imperativa, constituindo um preceito que visa obstar a que o gozo (total ou parcial) dos feriados possa afectar negativamente a retribuição correspondente a esses dias, como também a impedir que a suspensão de trabalho que ocorre seja compensada através do prolongamento do tempo de trabalho fora do horário de trabalho. Ou seja, o período normal de trabalho diário correspondente aos feriados é, para todos os efeitos legais, considerado como cumprido nesses dias, devendo, por isso, ser englobado no cômputo da duração do trabalho correspondente ao período de sete dias a que respeita.

Sendo este o sentido do preceito, julga-se que a expressão 'trabalho suplementar' constante no n.º 1 não poderá ser interpretada em termos estritamente técnicos, mas antes de forma a compreender qualquer acréscimo do período normal de trabalho relacionado com o gozo dos feriados (*rectius*, com o período de trabalho correspondente a estes dias), independentemente de o regime de organização do tempo de trabalho ser a adaptabilidade, o banco de horas ou o horário concentrado.

V. Para além do prescrito pelo art. 227º, e não obstante o art. 7º, n.º 4, alínea b), da L. n.º 23/2012 o qualificar como "normal", constitui trabalho suplementar (em sentido técnico) a actividade prestada em dia feriado pelos trabalhadores das empresas dispensadas de encerrar ou de suspender a laboração um dia completo por semana; cf. STJ, acórdão de 2-2-2006 (p. n.º 3225/05).

Na verdade, a qualificação pelo legislador de um dia como feriado significa que os trabalhadores estão exonerados do dever de prestar trabalho durante esse período (arts. 234º, n.º 1, 236º, n.º 1, e 269º, n.º 1); como a lei não estabelece qualquer distinção quanto a este aspecto, o referido efeito abrange todos os trabalhadores e, nessa medida, também os que exercem a sua actividade naquelas empresas, apesar de verificar-se nesse caso uma situação particular de prestação de trabalho suplementar; vide o comentário ao art. 234º.

VI. De acordo com o n.º 2 do artigo que se anota, o trabalho realizado em dia feriado nas empresas isentas de encerrar ou suspender a actividade nesse dia confere direito a um acréscimo de 50% da retribuição ou, em alternativa, o direito a um período de descanso compensatório remunerado com a duração de metade das horas prestadas. Compete ao empregador a escolha da modalidade de retribuição.

O disposto naquele preceito vem confirmar, pelo menos para efeitos retributivos, a qualificação como suplementar (e não como prestado em período ou dia normal) o trabalho realizado naquelas condições — o conceito de trabalho suplementar tem como referência a posição do trabalhador (e, no caso específico, o carácter universal do direito ao gozo dos feriados) e não o regime de funcionamento da empresa —, muito embora, na situação particular do art. 269º, n.º 2, seja objecto de uma disciplina especial quanto aos fundamentos e efeitos; cf. JOANA VASCONCELOS, 2013, 606.

Relativamente aos respectivos fundamentos, estamos perante uma prestação que não apresenta o carácter de excepcionalidade típico do trabalho suplementar (art. 227º), na medida em que se dirige à satisfação de necessidades normais da empresa. No que respeita aos efeitos, estes afastam-se dos previstos no regime comum: enquanto neste, os trabalhadores que prestam actividade em dia feriado têm direito a um acréscimo de 50% da retribui-

ção por cada hora de trabalho (calculada nos termos do art. 268º, n.º 2), no caso das empresas dispensadas de suspender a laboração nos feriados, os trabalhadores têm direito ou a um acréscimo de 50% sobre a retribuição ou a descanso compensatório remunerado. Esta alternativa conferida ao empregador prende-se com a eventual dificuldade das empresas organizarem o trabalho nos dias em que os trabalhadores deviam gozar o descanso compensatório, muito embora o regime adoptado seja susceptível de interferir a nível da concorrência entre as empresas.

VII. A lei não fixa prazo para o empregador escolher a modalidade de retribuição pelo trabalho prestado em dia feriado, nem indica quando deve ser gozado o descanso compensatório (conforme a opção do empregador). Tratando-se de obrigações alternativas que possuem a natureza de créditos retributivos — uma em dinheiro, a outra em espécie (tempo de descanso sem perda de retribuição) —, crê-se que essa escolha deve ser efectuada nos mesmos termos em que se vence o direito à retribuição (art. 278º, n.º 1).

Por acordo, pode igualmente ser adoptado o regime previsto no art. 229º, n.ºs 3 e 4.

VIII. Quanto à questão de saber se o trabalho prestado em dia feriado nas empresas isentas de encerrar nos feriados obrigatórios deve ou não ser contabilizado para efeito dos limites do art. 228º, julga-se que a resposta é negativa, porquanto uma tal actividade insere-se no quadro regular do funcionamento dessas empresas, muito embora, como se frisou, o trabalho efectuado nesses dias não possa ser considerado, na perspectiva do vínculo contratual, uma prestação normal, mas antes suplementar embora sujeita a regime especial.

BIBLIOGRAFIA[3.]

CARVALHO, ANTÓNIO NUNES de, «Duração e organização do tempo de trabalho no Código do Trabalho», *Código do Trabalho. A revisão de 2009*, coordenação de Paulo Morgado de Trabalho, Coimbra, 2011 [1].

— ‹‹Notas sobre o art. 206º do Código do Trabalho (adaptabilidade grupal)››, in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? (Actas do Congresso de Direito do Trabalho),* coordenação de Catarina Oliveira de Carvalho e Júlio Vieira Gomes, Coimbra Editora, Coimbra, 2011 [2].

— ‹‹Tempo de trabalho››, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Jan.-Jun., 2012, n.ºs 1-2.

CARVALHO, CATARINA de OLIVEIRA, «A regulamentação nacional do tempo de trabalho e o direito comunitário: omissões e incompatibilidades», *Questões Laborais*, 2006, n.º 27.

— *Da dimensão da empresa no Direito do Trabalho*, Coimbra, 2011 [1].

— ‹‹A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho››, *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho*?, Coimbra Editora, Coimbra, 2011 [2].

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS, *Relatório anual sobre a evolução da negociação colectiva em 2015*, 2016.

EUROFOUND, *New forms of employment*, 2015.

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2012.

FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL, ‹‹O acórdão n.º 338/10 do Tribunal Constitucional: a instrução em processo disciplinar laboral e a adaptabilidade grupal››, *Questões Laborais*, n.º 38, 2011.

— ‹‹Breves considerações sobre o acórdão n.º 602/2013 do Tribunal Constitucional››, *Revista Electrónica de Direito*, 2014, n.º 1.

LEITÃO, LUÍS MENEZES, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2014.

LEITE, JORGE, «"Trabalho é trabalho, descanso é descanso" ou o modo de ser do direito», *Questões Laborais*, 1998, n.º 12.

— «Código do Trabalho — algumas questões de (in)constitucionalidade», *Questões Laborais*, n.º 22, 2003.

— «A reforma laboral em Portugal», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 34, 2013.

MACHADO, SUSANA SOUSA, ‹‹Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho — Reconhecimento da conflitualidade e perspectivação de um dever de adequação››, *Questões Laborais*, n.º 39, 2012.

MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2015.

MONTEIRO, MIGUEL, in *Código do Trabalho Anotado*, sob a direcção de Pedro Romano Martinez, Almedina, Coimbra, 2016.

OIT-EUROFOUND, *Working anytime, anywhere: the effects on the word of work*, 2017.

RAMALHO, MARIA PALMA, *Direito do Trabalho*, Parte II, *Situação Laboral Indivi-*

[3] Indica-se apenas a bibliografia referida no texto.

dual, Almedina, Coimbra, 2012.
REDINHA, MARIA REGINA, *A relação laboral atípica*, tese de doutoramento, Porto, 2014.
VASCONCELOS, JOANA, *in Código do Trabalho Anotado*, sob a direcção de Romano Martinez, Almedina, Coimbra, 2016.
XAVIER, BERNARDO/NUNES de CARVALHO, ‹‹Organização flexível do tempo de trabalho (competências da CITE)››, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 2014, Jan.º- Dezº, n.ºs 1-4.

LEGISLAÇÃO[4.]

DIREITO INTERNACIONAL

— Declaração Universal dos Direitos do Homem (arts. 203º, 232º).
— Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (arts. 203º, 232º).
— Carta Social Europeia (Revista) (arts. 197º, 203º, 208º, 219º, 225º, 232º, 234º).
— Convenção sobre os Direitos da Criança (arts. 73º, 74º, 75º, 76º, 77º, 78º. 79º, 80º).
— *Convenções da OIT*:

- N.º 1, de 1919, sobre a duração do trabalho na indústria (arts. 203º, 204º, 211º, 221º, 227º).
- N.º 30, de 1930, sobre a duração do trabalho no comércio e escritórios — não ratificada por Portugal (arts. 197º, 204º).
- N.º 31, de 1931, sobre a duração do trabalho nas minas de carvão — revista pela Convenção n.º 46, de 1935 (arts. 197º, 227º).
- N.º 43, de 1934, relativa à duração do trabalho na indústria do vidro (arts. 203º, 227º).
- N.º 47, de 1935, relativa à redução da duração do trabalho para 40 horas semanais (art. 203º).
- N.º 49, de 1935, sobre a redução do trabalho nas fábricas do vidro (arts. 203º, 227º).
- N.º 14, de 1921, relativa ao descanso semanal na indústria (art. 232º).
- N.º 51, de 1936, relativa à redução das horas de trabalho nas obras públicas (arts. 197º, 227º).
- N.º 61, de 1937, sobre a redução duração do trabalho na indústria têxtil (arts. 197º, 227º).
- N.º 67, de 1939, relativa à duração do trabalho e descanso nos transportes rodoviários (arts. 197º, 227º).
- N.º 106, de 1957, relativa ao descanso semanal no comércio e nos escritórios (art. 232º).
- N.º 109, de 1958, relativa a salários, duração do trabalho a bordo e efectivos (art. 197º).
- N.º 138, de 1973, sobre a idade mínima de admissão para o emprego, ratificada pela RAR n.º 11/98, de 19-3 (arts. 73º, 74º, 75º, 76º, 77º, 78º, 79º, 80º).
- N.º 171, de 1990, sobre o trabalho nocturno, ratificada pela RAR n.º 56/94, de 9-9 (art. 225º).
- N.º 175, de 1994, sobre o trabalho a tempo parcial, ratificada pelo DPR n.º 37/2006, de 28-4 (art. 150º).
- N.º 182, de 1999, relativa à proibição e eliminação do trabalho das crianças, ratificada pela RAR n.º 47/00, de 1-6 (arts. 73º, 74º, 75º, 76º, 77º, 78º, 79º, 80º).
- (N.º 186) Convenção sobre o Trabalho Marítimo, 2006 (alterada pelas Conferências de 2014 e de 2016), aprovada pela RAR n.º 4/2015, de 12-1, e ratifica-

[4] Entre parêntesis, indicam-se os artigos do CT em que são mencionados os diplomas.

da pelo DPR n.º 7/2015, de 12-1 (arts. 76º, 202º, 203º, 214º, 232º).
- N.º 189, de 2011, relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico, ratificada pela RAR n.º 42/2015, de 27-4 (arts. 197º, 198º, 214º, 232º, 268º).

— *Recomendações da OIT*:
- N.º 116, de 1962, relativa à redução da duração do trabalho (art. 210º).
- N.º 182, de 1994, sobre o trabalho a tempo parcial (art. 150º).

DIREITO COMUNITÁRIO

— Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (arts. 210º, 214º, 218º, 224º, 226º, 233º).

Regulamentos

— Regulamento n.º 561/2006, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15-3, relativo à harmonização de determinadas disposições em matéria social no domínio dos transportes rodoviários; alterado pelo Regulamento n.º 165/2014 (arts. 203º, 212º, 214º, 215º).

— Regulamento n.º 165/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4-2, relativo à utilização de tacógrafos nos transportes rodoviários (revogou o Regulamento n.º 3821/85 do Conselho relativo à introdução de um aparelho de controlo no domínio dos transportes rodoviários) (arts. 203º, 212º, 216º).

Directivas

— Directiva n.º 94/33/CE, de 22-6, fixa limites em matéria de descanso e de duração diária e semanal de trabalho relativamente aos jovens trabalhadores (art. 203º).

— Directiva n.º 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24-10, relativa à protecção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento dos dados pessoais e à livre circulação desses dados (art. 202º).

— Directiva n.º 96/71/CE, de 16-12, do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (a Directiva n.º 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15-5, veio estabelecer um conjunto de medidas respeitantes à execução daquela Directiva) (art. 197º).

— Directiva n.º 97/81/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19-11, respeitante a um acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (arts. 150º, 197º).

— Directiva n.º 1999/63/CE do Conselho, de 21-6, 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). Foi alterada pela Directiva n.º 2009/13/CE (arts. 197º, 203º).

— Directiva n.º 1999/95 do Parlamento e do Conselho, de 13-12, relativa à aplicação

das disposições relativas ao período de trabalho dos marítimos a bordo dos navios que utilizam os portos da Comunidade (art. 203º).

— Directiva n.º 2000/79/CE do Conselho, de 27-11, respeitante à aplicação do acordo europeu sobre a organização do tempo de trabalho do pessoal móvel da aviação civil (art. 197º).

— Directiva n.º 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11-3, relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem actividades móveis de transporte rodoviário); foi transposta pelo DL n.º 237/2007, de 19-6, e pelo Decreto-Lei n.º 117/2012, de 5-6 (este na parte relativa aos condutores independentes) (arts. 197º, 198º, 213º, 216º).

— Directiva n.º 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4-11, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho (arts. 197º, 203º, 204º, 205º, 207º, 211º, 213º, 214º, 219º, 220º, 221º, 222º, 223º, 224º, 225º, 232º, 233º).

— Directiva n.º 2005/47/CE, do Conselho, de 18-7, sobre certos aspectos das condições de trabalho dos trabalhadores móveis que prestam serviços de interoperabilidade transfronteiriça no sector ferroviário (arts. 197º, 199º, 202º, 203º, 214º, 215º, 224º, 232º).

— Directiva n.º 2006/22/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15-3, obriga os Estados-membros a aperfeiçoar os controlos periódicos da aplicação das regras sobre tempos de condução, pausas e períodos de repouso de condutores (alterada pelas Directivas nº 2009/4, de 23-1, e nº 2009/5, de 30-1). Foi transposta pela L. n.º 27/2010, de 30-8. (art. 203º).

— Directiva n.º 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19-11, relativa ao trabalho temporário (arts. 197º, 212º, 213º, 214º, 224º, 227º, 232º, 234º).

— Directiva n.º 2009/13/CE, do Conselho, de 16-2, aplica o Acordo celebrado pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e pela Federação dos Sindicatos dos Transportes da União Europeia (FST) relativo à Convenção n.º 186 da OIT sobre Trabalho Marítimo, 2006. (Esta Directiva foi transposta para o direito interno pela L. n.º 146/2015, de 9-9) (arts. 197º, 198º, 203º, 214º, 223º).

— Directiva nº 2010/18/UE do Conselho, de 8-3, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES, e que revoga a Directiva 96/34/CE (art. 150º).

— Directiva n.º 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15-5, respeitante à execução da Directiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (art. 197º).

— Directiva n.º 2014/112/UE do Conselho, de 19-12, aplica o Acordo Europeu relativo a aspectos específicos da organização do tempo de trabalho no setor do transporte por vias navegáveis interiores, celebrado, em 2012, pela União Europeia dos Transportes por Vias Navegáveis Interiores (EBU), a Organização Europeia dos Transportadores Fluviais (ESO) e a Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF) (arts. 197º, 198º, 199º).

DIREITO NACIONAL

Constituição

Art. 59º, n.º 1, alíneas *c)* e *d)* (art. 203º).
Art. 59º, n.º 2, alínea *b)* (art. 203º).

Leis

— L. n.º 15/97, de 31-5 (alterada pela L. n.º 114/99, de 3- 8) — regime jurídico do contrato individual de trabalho a bordo das embarcações de pesca (arts. 198º, 215º, 223º, 226º, 232º).
— L. n.º 67/98, de 26-19 — transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 95/46/CE, relativa à protecção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento dos dados pessoais e à livre circulação desses dados (art. 202º).
— L. n.º 16/2001, de 22-6 — Lei da liberdade religiosa (arts. 212º, 226º, 232º, 234º).
— L. n.º 38/2004, de 18-8 — bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência (art. 84º).
— L. n.º 4/2008, de 7-2 (alterada pelas Leis n.º 105/2009, de 14-9, e n.º 28/2011, de 16-6) — regime do contrato de trabalho dos profissionais dos espectáculos (arts. 197º, 198º, 212º, 232º, 234º).
— L. n.º 98/2009, de 4-9 — regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais (arts. 204º, 205º, 206º, 208º, 208º- A, 208º — B, 209º, 213º, 224º, 227º).
— L. n.º 101/2009, de 8-9 — regime jurídico do trabalho no domicílio (art. 203º).
— L. n.º 102/2009, de 10-9 — regime jurídico de promoção da segurança e saúde no trabalho (arts. 73º, 74º, 197º, 212º).
— L. n.º 105/2009, de 14-9 — regulamenta o Código do Trabalho (arts. 201º, 203º).
— L. n.º 24/2010, de 30-8 — relativa a 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 18-7, 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 (arts. 197º, 203º, 213º, 224º, 232º).
— L. n.º 27/2010, de 30-8 — regime sancionatório aplicável à violação das normas respeitantes aos tempos de condução, pausas e tempos de repouso e o controlo da utilização de tacógrafos, na actividade de transporte rodoviário (arts. 203º, 212º, 214º, 216º). Transpôs a Directiva nº 2006/22, de 15-3.
— L. n.º 23/2012, de 25-6 (altera o CT) — modificada pela L. n.º 48 — A/2014, de 31-7 (arts. 208º, 208º — A, 208º — B, 213º, 216º, 229º, 230º, 234º, 268º, 269º).
— L. n.º 2/2013, de 10-1 — regime jurídico de criação, organização e funcionamento das associações públicas profissionais (art. 197º).
— L. n.º 69/2013, de 30-8 (altera o CT) — relativa ao valor da compensação pela cessação do contrato de trabalho (art. 234º).

— L. n.º 35/2014, de 20-6 (alterada pela L. n.º 18/2016, de 20-6) — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (arts. 233º, 268º).
— L. n.º 120/2015, de 1-9 (altera o CT) — reforça os direitos de maternidade e de paternidade (arts. 55º, 206º, 208º-B).
— L. n.º 146/2015, de 9-9 — regula a atividade de marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa (arts. 76º, 202º, 203º, 214º, 232º).
— L. n.º 8/2016, de 1-4 (altera o CT) — repõe os feriados do Corpo de Deus, da Implantação da República, a 5 de Outubro, do Dia de Todos-os-Santos, a 1 de Novembro, e da Restauração da Independência, a 1 de Dezembro (art. 234º).
— L. n.º 54/2017, de 14 de Julho, que estabelece o novo regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, do contrato de formação desportiva e do contrato de representação ou intermediação desportiva (art. 198º).

Decretos-Lei

— DL n.º 503/75, de 13-9 (alterado pelo DL n.º 154/95 de 1-7, pela L. n.º 5/2009, de 29-1, e pelo DL nº 50/2017, de 24-5) — relativo aos controladores do tráfego aéreo (arts. 203º, 220º, 228º).
— DL n.º 235/92, de 24-10 (alterado pelo DL n.º 88/96, de 3-7, e pela L. n.º 114/99, de 3-8) — regime do contrato de serviço doméstico (arts. 198º, 215º, 232º, 234º).
— DL n.º 280/93, de 13-8 (alterado pela L. n.º 3/2013, de 14-1) — regime das relações de trabalho portuário (arts. 197º, 203º, 212º, 213º).
— DL n.º 267/95, de 18-10 — regime dos dirigentes desportivos em regime de voluntariado (art. 212º).
— DL n.º 48/96, de 15-5 (alterado pelos DL n.º 126/96, de 10-8, n.º 216/96, de 20-10, n.º 111/2010, de 15-10, e nº 10/2015, de 16-1) — regime dos períodos de abertura dos estabelecimentos de venda ao público e de prestação de serviços, incluindo os localizados em centros comerciais (arts. 201º, 216º).
— DL n.º 53/2007, de 8-3 (alterado pelos DL n.º 7/2011, de 10-1, e n.º 172/2012, de 1-8) — horário de funcionamento das farmácias de oficina (art. 201º).
— DL n.º 237/2007, de 19-6 — transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2002/15 (arts. 197º, 198º, 203º, 213º, 216º).
— DL n.º 307/2007, de 31-8 — regime jurídico das farmácias de oficina (art. 201º). Este diploma foi republicado pelo Decreto-Lei n.º 75/2016, de 8-11 (art. 201º).
— DL n.º 9/2009, de 9-1 — regime aplicável ao exercício da actividade dos guardas dos recursos florestais (art. 197º).
— DL n.º 290/2009, de 12-10 (alterado pelo DL n.º 131/2013, de 11-9, e pelo DL n.º 108/2015, de 17-6, que procede à sua republicação) — programa de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade (arts. 203º, 213º, 221º).
— DL n.º 66/2011, de 1-6 — contrato de estágio profissional extracurricular (arts. 198º, 215º, 234º).

— DL n.º 76/2012, de 26-3 — Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (arts. 56º, 57º).
— DL n.º 117/2012, de 5-6 — organização do tempo de trabalho dos condutores independentes em actividades de transporte rodoviário); transpôs a Directiva n.º

2002/15, de 11-3, relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem atividades móveis de transporte rodoviário, na parte relativa a condutores independentes (art. 203º).

— DL n.º 44/2013, de 2-4 — relativo ao regime jurídico aplicável à atividade de trabalho aéreo, conformando-o com a disciplina do DL n.º 92/2010, de 26-7 (que transpôs a Diretiva n.º 2006/123/CE, relativa aos serviços no mercado interno) (art. 197º).

— DL n.º 133/2013, de 3-10 (alterado pela Lei nº 75-A/2014 de 30-09) — princípios e as regras aplicáveis ao sector público empresarial, incluindo as bases gerais do estatuto das empresas públicas (art. 197º).

— DL n.º 92/2014, de 20-6 (alterado pela Lei n.º 69/2015, de 16-7) — regime jurídico das escolas profissionais privadas e públicas (art. 197º).

— DL nº 10/2015, de 16-1, que aprova o regime jurídico de acesso e exercício de atividades de comércio, serviços e restauração (art. 201º).

— DL n.º 127/2017, de 9- 10 — programa "Modelo de Apoio à Vida Independente", no âmbito os Centros de Apoio à Vida Independente (art. 197º).

Decretos Legislativos Regionais

— DLR n.º 6/2011/A, de 10-3 (alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 29/2012/A) — regime jurídico das farmácias de oficina na Região Autónoma dos Açores (art. 201º).

— DLR n.º 39/2012/M, de 21-12 — adapta à Região Autónoma da Madeira as alterações ao Código do Trabalho introduzidas pela L. n.º 23/2012 (art. 216º).

— DLR n.º 17/2013/M, de 3-6 — isenta dos limites máximos legais o trabalho suplementar prestado no âmbito do Serviço de Saúde da Região Autónoma (art. 228º).

— DLR n.º 20/2013/A, de 21-10 — define a forma de registo de tempos de trabalho e as condições de publicidade de horário de trabalho dos trabalhadores afectos à exploração de veículos automóveis que circulem exclusivamente na Região Autónoma dos Açores (arts. 202º, 215º).

Decretos

— Decreto n.º 324/73, de 30-6 — aprovou, para ratificação, o Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos que Efectuam Transportes Internacionais Rodoviários (AETR) (art. 198º).

Portarias

— Portaria n.º 742/93, de 16-8 — tempo de serviço de voo e repouso dos pilotos de aeronaves a operar em trabalho aéreo (arts. 197º, 203º).

— Portaria n.º 712/2006, de 13-7 — modelo do registo do trabalho suplementar (art. 231º).

— Portaria n.º 983/2007, de 27-8 — condições de publicidade dos horários dos trabalhadores afectos à exploração de veículos automóveis (art. 216º).

— Portaria n.º 128/2009, de 30-1 (cuja versão consolidada está publicada em anexo à Portaria n.º 20-B/2014, de 30-1) — relativa ao trabalho socialmente necessário desenvolvido no âmbito do "contrato emprego-inserção" e do "contrato emprego-inserção+" (arts. 197º, 200º, 202º, 214º, 232º, 234º).
— Portaria n.º 225 — A/2012, de 31-6 — regula os Passaportes Emprego (arts. 203º, 234º).
— Portaria n.º 277/2012, de 12-9 — regula o art. 4º do DL n.º 53/2007 (art. 201º).
— Portaria n.º 408/2012, de 14-12 (alterada pela Portaria nº 156/2013, de 18-4) — relativa ao Regulamento Específico Passaportes Emprego 3i (arts. 203º, 212º, 232º, 234º).
— Portaria n.º 26/2015, de 10-2 — regula o contrato de trabalho celebrado no âmbito da Medida de Incentivo à Aceitação de Ofertas e Emprego (art. 203º).
— Portaria n.º 131/2017, de 7-4 — relativa à medida de estágios profissionais (arts. 203º, 212º, 214º, 232º, 234º).

JURISPRUDÊNCIA[5]

Art. 55º (Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares)

— TRC, de 31-3-2017 (8186/16.6).

Art. 56º (Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares)

— TRL, de 15-9-2016 (5/16.0).
— TRP, de 2-3-2017 (2608/16.3).

Art. 57º (Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível)

— TRL, de 15-9-2016 (5/16.0).
— TRC, de 31-3-2017 (8186/16.6).

Art. 73º (Limites máximos do período normal de trabalho de menor)

— TRL, de 21-4-2015 (22/13.1).

Art. 90º (Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante)

— TRL, de 5-4-2017 (3805/15.4).

Art. 150º (Noção de trabalho a tempo parcial)

— STJ, de 12-01-2012 (421/06.5); de 21-04-2016 (401/09.9); de 17-12-2015 (187/11.7).
— TRC, de 31-03-2017 (8186/16.6).
— TRL, de 18-05-2016 (5076/15.3).
— TRP, de 17-10-2011 (530/10.6); de 12-05-2014 (521/12.2); de 18-01-2016 (226/14.0); de 15-02-2016 (651/13.3); de 16-01-2017 (146/14.8).

Art. 197º (Tempo de trabalho)

— TJ, acórdãos CIG, de 3-7-2001 (C — 241/99); SIMAP, de 3-10-2001 (C — 03/98); Jaeger, de 9-9-2003 (C — 151/02); Pfeiffer e o., de 10-2004 (processos apensos C-397/01 a 403/01); Dellas, de 1-12-2005, (C — 14/04); Union syndicale Solidaires Isère, de 14-10-2010 (C — 428/09); Neidel, de 3-5-2012 (C — 337/10); Fenoll, de 26-3-2015 (C — 316/13); Tyco, de 10-9-2015 (C — 266/14).
— TJ, Despachos Vorel, de 11-1-2007 (C — 437/05); Grigore, de 4-3-2011 (C — 258/10).
— STJ, de 7-3-2007 (3751/06); de 22-3-2007 (3536/06); de 5-7-2007 (2576/06); de 27-11-2007 (2899/07); de 19-11-2008 (930/08); de 15-9-2016 (5024/12.2); de 15-9-2016 (1895/14.6); de 15-9-2016 (943/13.1).

[5] Indicam-se os acórdãos referidos no texto e, entre parêntesis, o número do respectivo processo.

— TRC, de 10-3-2016 (250/13.0).
— TRE, 30-8-2012 (155/11.9); de 7-7-2016 (119/14.0); de 7-9-2016 (625/13.1); de 16-2-2017 (618/13.1.); de 20-4-2017 (8617/15.2); 14-9-2017 (97/14.6); 14-9-2017 (157/14.3).
— TRL, de 9-11-2013 (3327/12.5); de 17-12-2014 (715/13.3).
— TRP, de 21-10-2013 (105/12.5); de 21-9-2015 (409/12.7); de 15-2-2016 (651/13.3); de 6-6-2016 (424/13.3).

Art. 198º (Período normal de trabalho)

— STJ, de 22-3-2007 (3536/06); de 5-7-2007 (2576/06); de 23-6-2010 (303/07); de 7-7-2010 (123/07); de 2-12-2013 (108/07.1).
— TRE, de 7-1-2016 (535/15.0).
— TRL, de 13-1-2016 (12514/13.8).
— TRP, de 24-3-2014 (37/13.0); de 3-11-2014 (349/12.0); de 18-1-2016 (226/14.0).

Art. 199º (Período de descanso)

— TJ, BECTU, de 26-6-2001 (C — 173/99); Dellas, de 1-12-2005 (C — 14/04); Federatie Nederlandse Vakbeweging, de 6-4-2006 (C — 124/05; Schultz-Hoff, de 20-1-2009 (C — 350/06 e C — 520/06); Vicente Pereda, de 10-9-2009 (C — 277/08); *KHS*, de 22-11-2011 (C — 214/10); Tyco, de 10-9-2015 (C — 266/14).
— TJ, Despachos Vorel, de 11-1-2007 (C — 437/05); Grigore, de 4-3-2011 (C — 258/10).
— STJ, de 5-7-2007 (2576/06).
— TRL, de 17-6-2009 (656/08); de 24-6-2009 (102/09).
— TRP, de 22-10-2012 (487/09.6).

Art. 200º (Horário de trabalho)

— TRG, de 28-5-2015 (337/12.6).
— TRL, de 10-4-2013 (1422/11.7); de 17-2-2016 (2325/14.9).
— TRP, de 18-1-2016 (226/14.0).

Art. 202º (Registo de tempos de trabalho)

— TJ, Worten, de 30-5-2013 (C — 342/12).
— TJ, Despacho Pharmacontinente, de 19-6-2014 (C — 683/13).
— TRE, de 31-1-2006 (2607/05); de 9-6-2016 (1370/15.8).
— TRL, de 5-12-2012 (403/11.5); de 11-9-2013 (3327/13).
— TRP, de 15-5-2006 (6967/05); de 2-6-2008 (197/08); de 6-10-2008 (41722); de 26-5-2015 (324/12.4).

Art. 203º (Limites máximos do período normal de trabalho)

— STJ, de 22-3-2007 (3536/06).
— TRE, de 23-2-2016 (384/13.0).

Art. 204º (Adaptabilidade por regulamentação colectiva)

— TRP, de 18-1-2016 (226/14.0).

Art. 205º (Adaptabilidade individual)

— TC, 338/2010, de 22-9; 602/2013, de 20-9.
— STJ, de 13-1-2010 (388/09).
— TRE, de 23-6-2016 (860/14.2).

Art. 206º (Adaptabilidade grupal)

— TC, 338/2010, de 22-9.

Art. 208º (Banco de horas)

— TC, 602/2013, de 20-9.
— STJ, de 24-2-2015 (365/13.4).
— TRE, de 28-6-2017 (851/16.4).
— TRP, de 15-6-2015 (465/11.5).

Art. 208º — A (Banco de horas individual)

— TC, 602/2013, de 20-9.
— TRP, de 15-6-2015 (465/11.5).

Art. 208º — B (Banco de horas grupal)

— TC, 338/2010, de 22-9; 602/2013, de 20-9.

Art. 209º (Horário concentrado)

— TC, 338/2010, de 22-9.

Art. 211º (Limite máximo da duração média do trabalho semanal)

— TRP, de 8-6-2017 (531/12.0).

Art. 212º (Elaboração de horário de trabalho)

— TC, 544/2014, de 15-7; 545/2014, de 15-7.
— STJ, de 13-1-2010 (388/09); de 30-4-2014 (363/05.1).
— TRG, de 28-5-2015 (337/12.6).
— TRL, de 10-2-2010 (961/08).
— TRP, de 16-12-2015 (132/14.8); de 21-11-2016 (589/14.7); de 5-1-2017 (14805/14.1); de 8-6-2017 (531/12.0).

Art. 213º (Intervalo de descanso)

— STJ, de 5-7-2007 (2576/06); de 2-12-2010 (108/07).
— TRL, de 10-10-2007 (6192/07).

Art. 214º (Descanso diário)

— TJ, Comissão/Reino-Unido e Irlanda do Norte, de 7-9-2006 (C — 484/04).
— TRE, de 13-2-2014 (606/11.2).

Art. 215º (Mapa de horário de trabalho)

— TRP, de 12-4-2010 (789/08).

Art. 216º (Afixação do mapa de horário de trabalho)

— TRL, de 5-4-2017 (27721/15.0).
— TRP, de 12-4-2010 (789/08); de 16-11-2015 (904/14.8); de 8-6-2017 (531/12.0).

Art. 217º (Alteração de horário de trabalho)

— STJ, de 17-1-2007 (2188/06); de 22-03-2007 (3536/06); de 5-2-2009 (1425/08); de 17-9-2009 (3844/08); de 13-1-2010 (388/09); de 24-2-2010 (248/08); de 7-7-2010 (123/07); de 2-12-2010 (108/07); de 15-10-2014 (1037/12.2); de 16-6-2015 (363/05.1); de 29-9-2016 (291/12.4).
— TRL, de 8-5-2103 (5369/07.3); de 4-10-2013 (1422/11.7); de 4-12-2013 (1037/12.2); de 17-2-2016 (2325/14.9); de 5-4-2017 (27721/15.0).
— TRP, de 21-10-2013 (105/12.5); de 8-7-2015 (410/13.3); de 16-11-2015 (904/14.3); de 16-11-2015 (904/14.8); de 21-11-2016 (589/14.7).

Art. 218º (Condições de isenção do horário de trabalho)

— STJ, de 9-1-2008 (2906/07); de 3-12-2008 (3255/08); de 21-10-2009 (102/05); de 24-2-2010 (401/08); de 14-7-2010 (3846/08); de 17-7-2010 (3846/08); de 16-12-2010 (1806/07.5); de 19-1-2011 (557/06.2); de 17-12-2014 (292/11.0); de 25-6-2015 (1109/11.0); de 2-7-2015 (5024/12.2); de 1-10-2015 (4531/12.1); de 14-1-2016 (5169/12.9); de 3-3-2016 (294/13.1); de 14-1-2016 (5169/12.9); de 31-5-2016 (103/13.1); de 30-6-2016 (841/12.6); de 15-9-2016 (1895/14.6); de 15-9-2016 (943/13.1); de 29-9-2016 (4531/12.1).
— TRE, de 22-11-2016 (175/16.7).
— TRL, de 21-9-2011 (3125/08.0); de 28-3-2012 (1551/09.7); de 8-5-2013 (5369/07.3); de 18-6-2014 (2420/12.9); de 24-9-2014 (3703/05.0); de 25-3-2015 (5169/12.9); de 14-6-2016 (483/15.4); 28-9-2016 (3814.12.5.)
— TRP, de 14-4-2008 (41245); de 2-12-2013 (396/12.1); de 17-12-2014 (1109/11.0); de 9-5-2016 (294/14.4); de 12-9-2016 (327/14.4), de 2-3-2017 (2843/11.0); de 2-3-2017 (2843/11.0).

Art. 219º (Modalidades e efeitos de isenção de horário de trabalho)

— STJ, de 3-12-2008 (3255/08); de 24-2-2010 (401/08); de 25-6-2012 (407/08.5) (acórdão uniformizador de jurisprudência n.º 8/12).
— TRL, de 23-5-2015 (5169/12.9).

Art. 220º (Noção de trabalho por turnos)

— TJ, SIMAP, de 3.10.2001 (C — 303/98).
— STJ, de 17-1-2007 (2188/06); de 5-7-2007 (2576/06); de 23-6-2010 (303/07); de 15-10-2014 (1037/12.2).
— TRL, de 4-11-2009 (2822/08).
— TRP, de 14-4-2008 (41245); de 16-12-2015 (132/14.8).

Art. 221º (Organização de turnos)

— TJ, Marques da Rosa contra Varzim Sol, de 9-11-2017 (C-306/16).
— STJ, de 17-1-2007 (2188/06); de 22-3-2007 (3536/06).
— TRP, de 24-12-2014 (361/12.9); de 23-5-2016 (1282/15.9); de 7-11-2016 (5286/15.3).

Art. 223º (Trabalho nocturno)

— STJ, de 14-1-2105 (2330/11.7); de 14-7-2016 (377/13.8).
— TRE, de 13-2-2014 (606/11.2); de 9-3-2016 (166/14.2).
— TRG, de 15-11-2015 (547/13.9); de 3-12-2015 (116/14.6); de 11-7-2017 (246/14.4.).
— TRL, de 24-4-2013 (191/12.8).
— TRP, de 12-5-2014 (440/12.2); de 23-2-2015 (486/13.3); de 1-2-2016 (124/14.7); de 18-1-2016 (424/14.3); de 1-2-2016 (124/14.7).

Art. 226º (Noção de trabalho suplementar)

— STJ, de 17-1-2007 (2188/06); de 7-3-2007 (3751/06); de 22-3-2007 (3536/06); de 5-7-2007 (2576/06); de 6-02-2008 (3904/07); de 1-04-2009 (3043/08); de 24-2-2010 (401/08); de 2-12-2010 (108/07); de 3-4-2013 (241/08.2); de 17-12-2014 (1361/11.6); de 14-1-2105 (2881/07.8); de 14-1-2105 (2330/11.7); de 24-2-2015 (365/13.4); de 25-6-2015 (1109/11.0); de 21-4-2016 (564/10.0); de 3-5-2016 (729/13.3); de 12-5-2016 (1607/14.4); de 26-1-2017 (598/13.3).
— TRC, de 10-3-2016 (250/13.0).
— TRE, de 30-8-2012 (155/11.9); de 20-12-2012 (406/09.0); de 13-2-2014 (606/11.2); de 23-2-2016 (384/13.0); de 28-4-2016 (741/11.7); de 12-7-2016 (1215/15.2); de 29-9-2016 (1758/15.8); de 7-12-2016 (67/14.4); 14-9-2017 (157/14.3).
— TRG, de 28-5-2015 (337/12.6); de 3-12-2015 (116/14.6).
— TRL, de 16-12-2009 (2421/08); de 24-4-2013 (465/10.2); de 29-1-2014 (737/12.1.); de 7-1-2015 (1890/13.2); de 17-2-2016 (2045/13.1); de 2-10-2016 (662/16.8).

— TRP, de 21-3-2013 (405/11.1); de 17-3-2014 (365/13.4); de 16-6-2014 (165/12.9); de 16-6-2014 (947/11.9); de 26-5-2015 (324/12.4); de 16-11-2015 (1308/14.3); de 16-12-2015 (132/14.8); de 14-3-2016 (574/13.6); de 7-4-2106 (226/14.0); de 7-11-2016 (2537/15.8).

Art. 229º (Descanso compensatório de trabalho suplementar)

— TC, 602/2013, de 29-9-2013.
— TRL, de 29-1-2014 (737/12.1); de 1-7-2015 (1890/13.2); de 22-2-2017 (35457/15.6).
— TRG, de 19.10.2017 (2755/16. 1).
— TRP, de 7-4-2106 (226/14.0).

Art. 230º (Regimes especiais de trabalho suplementar)

— TRL, de 29-1-2014 (737/12.1).

Art. 231º (Registo de trabalho suplementar)

— STJ, de 19-11-2008 (1871/08); de 20-5-2009 (3536/08); de 3-4-2103 (241/08.2); de 22-2-2017 (988/08.3).
— TRC, de 22-11-2006 (500/05).
— TRE, de 10-1-2012 (295/10.1); de 20-12-2012 (406/09.0); de 23-2-2016 (384/13.0); de 25-5-2017 (1216/15.0).
— TRL, de 15-12-2011 (1861/09.3); de 10-10-12 (241/08.2).
— TRP, de 13-7-2011 (161/09.3); de 26-5-2015 (324/12.4).

Art. 232º (Descanso semanal)

— TJ, Comissão/Reino-Unido e Irlanda do Norte, de 7-9-2006 (C — 484/04).
— STJ, de 17-9-2009 (3844/08); de 25-3-2015 (3243/11.8).
— TRL, de 17-2-2016 (2325/14.9).
— TRP, de 7-4-2106 (226/14.0).

Art. 234º (Feriados obrigatórios)

— TC, 602/2013, de 20-9.

Art 265º (Retribuição por isenção de horário de trabalho)

— STJ, de 4-6-2008 (456/08); de 24-2-2010 (401/08); de 16-12-2010 (1806/07-5); de 22-9-2011 (429/07.3); de 5-7-2012 (53/06.8); de 1-10-2015 (4531/12.1); de 14-1-2016 (5169/12.9); de 3-3-2016 (294/13.1); de 31-5-2016 (103/13.1); de 30-6-2016 (841/12.6); de 15-9-2016 (1895/14.6); de 15-9-2016 (943/13.1.); de 29-9-2016 (4531/12.1); de 30-3-2017 (5188/15.3).
— TRE, de 22-11-2016 (p. n.º 175/16.7).
— TRL, de 14-6-2016 (p. n.º 483/15.4).
— TRE, de 22-11-2016 (175/16.7).
— TRL, de 14-6-2016 (483/15.4).
— TRP, de 14-4-2008 (41245); de 9-5-2016 (294/14.4); de 12-9-2016 (327/14.4).

Art. 266º (Pagamento de trabalho nocturno)

— STJ, de 5-7-2007 (538/07); de 10-9-2008 (461/08); de 23-6-2010 (303/07); de 14-7-2016 (377/13.8).
— TRC, de 23-1-2014 (117/13.1).
— TRE, de 9-3-2016 (166/14.2).
— TRG, de 3-12-2015 (116/14.6).
— TRP, de 21-3-2013 (405/11.1); de 18-1-2016 (224/14.3).

Art. 268º (Pagamento de trabalho suplementar)

— TC, 635/1999, de 23-11; 602/2013, de 20-9.
— STJ, de 8-2-2006 (3494/05); de 15-3-2006 (3140/05); de 19-2-2007 (3788/07); de 5-7-2007 (2576/06); de 16-1-2008 (3790/07); de 6-2-2008 (3904/07); de 4-6-2008 (456/08); de 1-04-2009 (3043/08); de 20-5-2009 (3536/08); de 17-12-2009 (949/06 e 713/05); de 25-3-2010 (746/03); de 23-6-2010 (607/07); de 18-2-2011 (25/07.5); de 21-3-2013 (405/11.1); de 1-6-2011 (1001/05.8); de 3-4-2013 (241/08.2); de 27-6-2013 (248/07.7); de 2-12-2013 (265/06.4 e 2375/08.4); de 17-2-2014 (397/11.7); de 12-3-2014 (294/11.6); de 25-6-2014 (764/11.6); de 3-7-2014 (532/12.8); de 14-1-2015 (2881/07.8); de 14-1-2015 (2330/11.7); de 24-2-2015 (365/13.4); de 21-4-2016 (564/10.0); de 3-5-2016 (729/13.3); de 12-5-2016 (607/14.4); de 14-7-2016 (1607/14.4).
— TRE, de 28-4-2016 (741/11.7); de 12-7-2016 (1215/15.2); de 29-9-2016 (1758/15.8); de 7-12-2016 (67/14.4); de 13-7-2017 (1056/11.6); de 25-5-2017 (1216/15.0); 14-9-2017 (157/14.3).
— TRL, de 16-12-2009 (2421/08); de 10-10-2012 (248/08.2); de 17-2-2016 (2045/13.1); de 2-10-2016 (662/16.8).
— TRP, de 24-5-2010 (439/08); de 4-7-2011 (621/09.6); de 10-2-2014 (397/11.7); de 10-3-2014 (1105/11.8); de 17-11-2014 (239/13.3); de 26-5-2015 (324/12.4); de 16-12-2015 (132/14.8); de 14-3-2016 (574/13.6); de 29-5-2017 (080/16.3).

Art. 269º (Prestações relativas a dia feriado)

— TC, 602/2013, de 20-9.
— STJ, de 2-2-2006 (3225/05); de 25-2-2009 (2461/08); de 22-4-2009 (2595/08).
— TRE, de 5-6-2007 (568/07); de 13-2-2014 (606/11.2); de 13-7-2017 (1056/11.6).
— TRL, de 2-10-2016 (662/16.8).
— TRP, de 23-2-2015 (486/13.3); de 20-6-2016 (7467/15.0).