



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

A organização do tempo de trabalho e os impactos das novas formas de flexibilidade, nomeadamente a semana de quatro dias versus trabalho concentrado

Mónica Lino Lopes Relvas Calado

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora: Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2023

Departamento de Economia Política

A organização do tempo de trabalho e os impactos das novas formas de flexibilidade, nomeadamente a semana de quatro dias versus trabalho concentrado

Mónica Lino Lopes Relvas Calado

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora: Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2023

Agradecimento

À minha família, em especial, à minha mãe, à minha irmã, ao meu cunhado, ao meu sobrinho e à minha avó materna, agradeço-lhes toda a compreensão, apoio incondicional e carinho demonstrados, sendo que, sem eles, nada disto seria possível.

In memoriam, ao meu pai, agradeço-lhe a exigência, o rigor e a disciplina que sempre me incutiu, assim como o seu encorajamento para perseguir os meus objetivos.

À Isabel Gago, agradeço-lhe por todo o apoio, afeto e ânimo, bem como pela ajuda que me deu ao longo da presente dissertação, quer tecendo críticas construtivas, quer dando sugestões sempre úteis.

Aos meus amigos, Hugo Araújo, João Sá, Sara Draiblate, Cristina Portela, Diogo Dias, Miguel Marques, Mónica Vitto, Armando Oliveira, Dário Frascoli e Catarina Máximo, agradeço-lhes pela amizade, mas acima de tudo, pela total compreensão demonstrada perante todas as minhas ausências em eventos de confraternização durante este período.

Ao meu amigo e colega de profissão, Dr. João Silva Rebelo, agradeço-lhe por todo o apoio, amizade e paciência demonstrados ao longo dos últimos tempos.

À minha orientadora, a Exma. Senhora Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, a qual admiro imenso, agradeço-lhe toda a confiança, apoio, compreensão, paciência e conselhos, que me fizeram prosseguir nesta caminhada.

Resumo

Na presente dissertação, pretendemos analisar a evolução do tempo de trabalho, com vista a aferirmos se existiu – e se continua a existir – uma tendência para a flexibilização do mesmo, nomeadamente através da semana de quatro dias de trabalho.

Neste sentido, começamos por abordar importantes diplomas internacionais e nacionais, relativos a esta matéria.

Para além disso, no âmbito do ordenamento jurídico português, fazemos referência à evolução histórica do tempo de trabalho, na qual destacamos o surgimento do primeiro Código do Trabalho.

Aproveitamos também para mencionar as formas de flexibilização do tempo de trabalho, nomeadamente, a adaptabilidade (por regulamentação coletiva, individual e grupal), o banco de horas (por regulamentação coletiva, individual – já revogado – e grupal) e o horário concentrado, as quais foram, entretanto, surgindo, bem como algumas modalidades, a saber, a isenção de horário de trabalho, o trabalho por turnos, o trabalho noturno e o trabalho suplementar.

Debruçamo-nos ainda sobre o assunto da semana de quatro dias de trabalho, quer em Portugal, quer noutros ordenamentos jurídicos sem, contudo, nos olvidarmos de fazer uma apreciação crítica.

PALAVRAS-CHAVE: Organização, Tempo de Trabalho, Flexibilidade, Semana de Quatro Dias, Trabalho Concentrado.

Abstract

In the present dissertation we intend to analyze the evolution of working time, with a view to ascertaining whether there was – and if it continues to exist – a tendency towards making it more flexible, namely through the four-day week.

In this context, we begin by approaching important international and national diplomas related to this matter.

On the other hand, within the scope of the Portuguese legal system, we make mention to the historical evolution of working time, in which we highlight the beginning of the first Labor Code.

We also take the opportunity to refer ways of making working time more flexible, such as adaptability (by collective, individual and group regulation), the hour bank (by collective, individual – already revoked – and group regulation) and concentrated work, as they were emerging, as well as some modalities, namely, exemption from working hours, shift work, night work and overtime work.

In addition, we also address the subject of the four-day week, in Portugal and in other legal systems, without, however, forgetting to make a reflection on the topic.

KEYWORDS: Organization, Worktime, Flexibility, Four-day Week, Concentrated Work.

Índice

Agradecimento	i
Resumo	iii
Abstract	v
Abreviaturas e Outras Indicações de Leitura	xi
Modo de Citar	xiii
Introdução	1
Capítulo I – Enquadramento normativo do tempo de trabalho	3
1.1 Normas internacionais do tempo de trabalho no âmbito da Organização das Nações Unidas	3
1.1.1 Declaração Universal dos Direitos Humanos	4
1.1.2 Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais	5
1.2 Normas internacionais do tempo de trabalho no âmbito da Organização Internacional do Trabalho	6
1.2.1 Convenções e Recomendações	6
1.3 Normas internacionais do tempo de trabalho no âmbito do Conselho da Europa	8
1.3.1 Convenção Europeia dos Direitos Humanos	8
1.3.2 Carta Social Europeia	8
1.4 Normas internacionais do tempo de trabalho no âmbito da União Europeia	10
1.4.1 Tratado da União Europeia	11
1.4.2 Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia	12
1.4.3 Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia	12
1.4.4 Regulamentos e Diretivas	13
1.4.4.1 Diretivas 93/104/CE, do Conselho, de 23 de novembro de 1993, 2000/34/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de junho de 2000 e 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003	13
1.5 Normas nacionais do tempo de trabalho	15
1.5.1 Constituição da República Portuguesa	15
1.5.2 Código do Trabalho	16

Capítulo II – Breve enquadramento da evolução da duração do tempo de trabalho	19
2.1 Contexto histórico no ordenamento jurídico português	19
2.1.1 As primeiras intervenções	19
2.1.2 A primeira República	21
2.1.3 No ordenamento laboral corporativo	22
2.1.4 Durante a década de oitenta	25
2.1.5 Durante a década de noventa	26
2.1.6 O surgimento do Código do Trabalho e respetiva evolução	27
Capítulo III – Contexto e flexibilização do tempo de trabalho no atual Código do Trabalho	33
3.1 Noção de tempo de trabalho	33
3.2 Período normal de trabalho e respetivos limites máximos	34
3.2.1 Adaptabilidade	35
3.2.1.1 Adaptabilidade por regulamentação coletiva	35
3.2.1.2 Adaptabilidade individual	36
3.2.1.3 Adaptabilidade grupal	37
3.2.2 Banco de horas	38
3.2.2.1 Banco de horas por regulamentação coletiva	38
3.2.2.2 Banco de horas individual	39
3.2.2.3 Banco de horas grupal	39
3.2.3 Horário concentrado	41
3.3 Horário de trabalho, respetiva elaboração e afixação do mapa	41
3.3.1 Isenção de horário de trabalho, modalidades e efeitos	42
3.3.2 Trabalho por turnos	43
3.3.3 Trabalho noturno	44
3.3.4 Trabalho suplementar e respetivos limites	45
3.4 Período de descanso	46
3.5 Intervalo de descanso	46
3.6 Descanso diário	47
3.7 Descanso semanal	48
Capítulo IV – A semana de quatro dias de trabalho e o horário concentrado	49
4.1 A semana de quatro dias de trabalho no ordenamento jurídico português	49

4.1.1 Portaria n.º 301/2022, de 20 de dezembro, relativa ao desenvolvimento do programa-piloto da semana de quatro dias de trabalho	51
4.1.2 Vantagens e desvantagens da aplicação da semana de quatro dias de trabalho	52
4.1.2.1 Vantagens da aplicação da semana de quatro dias de trabalho	52
4.1.2.2 Desvantagens da aplicação da semana de quatro dias de trabalho	53
4.2 Horário concentrado	54
4.3 A semana de quatro dias de trabalho noutros ordenamentos jurídicos	56
4.3.1 Em alguns países do Norte da Europa	56
4.3.1.1 Na Islândia	56
4.3.1.2 Na Suécia	57
4.3.1.3 Na Finlândia	58
4.3.2 No sudoeste do continente europeu	58
4.3.2.1 Em Espanha	58
4.3.2.1.1 A experiência na cidade de Valência	59
4.3.2.1.2 O caso da gigante Telefónica	60
4.3.3 Na Europa Ocidental	61
4.3.3.1 No Reino Unido	61
4.3.4 Na Região Oeste da Europa	62
4.3.4.1 Na Bélgica	62
4.3.5 Na região central do continente europeu	63
4.3.5.1 Na Alemanha	63
4.3.6 Na Ásia Oriental	63
4.3.6.1 No Japão	63
4.3.7 Na América do Sul	64
4.3.7.1 No Brasil	64
4.3.8 No sudoeste da Península Arábica	65
4.3.8.1 O caso dos Emirados Árabes Unidos	65
4.3.9 No Pacífico Sul	66
4.3.9.1 Na Nova Zelândia	66
5. Apreciação crítica	66
Conclusão	79
Referências Bibliográficas	81

1. Manuais	81
2. Teses/Monografias/Revistas	82
3. Edições Eletrónicas	82
4. Legislação consultada	82
5. Sítios de Internet	85

Abreviaturas e Outras Indicações de Leitura

art. / arts. – artigo / artigos

CE – Comunidade Europeia

CECA – Comunidade Europeia do Carvão e do Aço

CEE – Comunidade Económica Europeia

CEDH – Convenção Europeia dos Direitos Humanos

CLBRL – Comissão do Livro Branco das Relações Laborais

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

CT/2003 – Código do Trabalho de 2003

CT/2009 – Código do Trabalho de 2009

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

EURATOM – Comunidade Europeia da Energia Atómica

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

JAI – Justiça e Assuntos Internos

LBRL – Livro Branco das Relações Laborais

n.º / n.ºs – número / números

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

p. / pp. – página / páginas

PESC – Política Externa e de Segurança Comum

PIDCP – Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos

PIDESC – Pacto Internacional dos Direitos Económicas, Sociais e Culturais

PNT – Período Normal de Trabalho

ss. – seguintes

TEDH – Tribunal Europeu dos Direitos Humanos

TFUE – Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

TUE – Tratado da União Europeia

UE – União Europeia

Modo de Citar

À exceção de eventuais transcrições de textos de autores e de legislação que não utilizem o novo Acordo Ortográfico, a presente dissertação é redigida tendo em conta o mesmo.

Quanto aos estrangeirismos, estes apresentam-se em itálico, bem como algumas palavras ou ideias fortes que mereçam destaque.

Para além disso, algumas denominações surgem seguidas da sua abreviatura entre parêntesis, sendo que, para tanto, existe já uma lista, a qual consta supra.

Por último, tem-se que, as citações das obras são referidas mediante o nome do autor, o ano da obra, o título da obra, a edição da obra e a(s) respetiva(s) página(s).

Não obstante, caso a citação de um autor seja imediatamente seguida de uma nova citação desse mesmo autor, apenas se faz referência ao nome do autor e ano, com indicação de *ob. cit.*, início do título da obra e respetiva(s) página(s).

Introdução

A delimitação do tempo de trabalho constitui um dos aspetos mais relevantes do contrato de trabalho, uma vez que assume grande importância para o trabalhador ao permitir-lhe que, por um lado, se delimite a sua subordinação ao empregador e, por outro lado, se tutele a sua personalidade e dignidade.

No entanto, ao contrário do que poderíamos pensar, o regime da duração e da organização do tempo de trabalho tem vindo a sofrer diversas alterações ao longo dos anos, as quais têm procurado, desde sempre, aumentar a disponibilidade laboral do trabalhador, assim como a flexibilização permitida ao empregador, através da sucessiva legislação avulsa e, posteriormente, mediante a respetiva regulação no Código do Trabalho de 2003 e suas revisões.

Nestes termos, uma das linhas fundamentais da política legislativa que orientaram a conceção do Código do Trabalho de 2003 (e de que a revisão de 2009 não se afastou) foi, justamente, a da acentuação das condições de adaptabilidade na organização do tempo de trabalho.

Deste modo, e como não pode deixar de ser, esta dissertação debruça-se tanto sobre as alterações legislativas, como sobre os atuais desafios que Portugal enfrenta, no sentido de passar a vigorar, no nosso país, a semana de quatro dias de trabalho.

Assim, no primeiro capítulo, fazemos referência ao enquadramento normativo do tempo de trabalho, mais concretamente, às normas internacionais do tempo de trabalho no âmbito da Organização das Nações Unidas (Declaração Universal dos Direitos Humanos e Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais); às normas internacionais do tempo de trabalho no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (Convenções e Recomendações); às normas internacionais do tempo de trabalho no âmbito do Conselho da Europa (Convenção Europeia dos Direitos Humanos e Carta Social Europeia); e às normas internacionais do tempo de trabalho no âmbito da União Europeia (Tratado da União Europeia, Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e Regulamentos e Diretivas, em especial as Diretivas 93/104/CE, do Conselho, de 23 de novembro de 1993, 2000/34/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de junho de 2000 e 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003), bem como às normas nacionais do tempo de trabalho (Constituição da República Portuguesa e Código do Trabalho).

Por sua vez, no capítulo segundo, procuramos descrever, de forma generalizada, a importância do tempo de trabalho, apresentando, para o efeito, uma pequena síntese histórica sobre o início da sua regulamentação no ordenamento jurídico português, que começou no ano de 1891 com a fixação do período normal de trabalho em oito horas, para os manipuladores de tabaco.

Já no terceiro capítulo debruçamo-nos sobre o contexto e flexibilização do tempo de trabalho no atual Código do Trabalho, pelo que, fazemos referência à noção de tempo de trabalho, bem como ao período normal de trabalho e respetivos limites máximos, abordando, ainda, os regimes de adaptabilidade (por regulamentação coletiva, individual e grupal), do banco de horas (por regulamentação coletiva, individual e grupal) e do horário concentrado.

Aproveitamos também para mencionar neste capítulo as questões do horário de trabalho e respetiva elaboração e fixação do mapa, evidenciando os casos de isenção de horário de trabalho, modalidades e efeitos; do trabalho por turnos; do trabalho noturno e do trabalho suplementar e respetivos limites, não olvidando, contudo, de abordar o período de descanso; o intervalo de descanso; o descanso diário e o descanso semanal.

No quarto e último capítulo, aproveitamos para enunciar as vantagens e desvantagens sobre a possibilidade de se proceder à substituição da atual semana de cinco dias de trabalho pela semana de quatro dias de trabalho, ou, eventualmente, de se adotar um modelo híbrido, sendo certo que Portugal se encontra, atualmente, a beneficiar de um projeto-piloto, o qual decorrerá entre os meses junho e novembro de dois mil e vinte e três, no sentido de só depois ser decidido, de forma ajustada e conveniente, qual o modelo pelo qual o país se irá reger.

Não obstante, no quarto capítulo fazemos ainda referência ao Direito Comparado, uma vez que existem outros ordenamentos jurídicos que já testaram o modelo da semana de trabalho mais curta há alguns anos, ou que, tal como Portugal, iniciaram, recentemente, os seus projetos-piloto, sendo possível obter-se já algum *feedback* – positivo ou negativo – sobre a sua aplicabilidade (ou não) naqueles.

Para finalizar, e porque não menos importante, não nos esquecemos de fazer uma apreciação crítica ao novo regime que se pretende implementar, relativo à semana de trabalho de quatro dias.

Capítulo I

Enquadramento normativo do tempo de trabalho

De todos os aspetos fundamentais do Direito do Trabalho, o tempo de trabalho é, talvez, aquele que – conforme veremos – tem sido mais debatido, assumindo, por isso, enorme relevo junto dos “(...) *protagonistas sociais: os trabalhadores, os empregadores e os governantes.*”¹ (Maria Luísa Teixeira Alves, 2011, p. 178), até porque, citando Bernardo da Gama Lobo Xavier (2014), “(...) *tem enorme importância na construção e funcionamento do vínculo laboral, quer porque constitui a dimensão ou medida quantitativa de prestação do trabalho (...), quer porque tem correspondência com a própria retribuição (...)* e, ainda pelo aspeto de *planificação na vida do trabalhador e do funcionamento da empresa.*”² (p. 533).

Neste sentido, tem-se que, há vários anos, as questões relacionadas com a duração do tempo de trabalho são entendidas como matéria provida de grande relevância e sensibilidade social, uma vez que, diversos documentos de cariz internacional a envolver a aceitação de compromissos por parte dos Estados subscritores ou ratificantes, tomaram o tempo de trabalho como tema de importância diferenciada.

Mas não só, pois também a nível nacional existem documentos que evidenciam tais aspetos, os quais têm vindo a exercer uma grande influência na redução gradual dos tempos de trabalho, com vista a lograr-se uma maior flexibilidade dos mesmos.

Deste modo, impõe-se-nos proceder, em seguida, a uma explanação desses documentos.

1.1 Normas internacionais do tempo de trabalho no âmbito da Organização das Nações Unidas

A Organização das Nações Unidas (ONU)³ foi fundada em 24 de outubro de 1945, após a Segunda Guerra Mundial (1 de setembro de 1939 – 2 de setembro de 1945), com o objetivo

¹ Luísa Teixeira Alves, Maria (2011), “*As Fronteiras do Tempo de Trabalho*” in “*Estudos de Direito do Trabalho*” (Org. Monteiro Fernandes, António), Coimbra Editora – grupo Wolters Kluwer, p. 178.

² Gama Lobo Xavier, Bernardo da (2014), “*Manual do Direito do Trabalho*”, (2.^a Ed. revista e atualizada), Verbo, p. 533.

³ Previamente ao surgimento da ONU, e na sequência da Primeira Guerra Mundial, o presidente norte-americano Woodrow Wilson propôs a criação de um mecanismo internacional com vista a assegurar a paz. Tal idealização culminou na criação, em 1919, da Sociedade das Nações (SDN), também conhecida como Liga das Nações, cuja dissolução ocorreu em 18 de abril de 1946.

de evitar o surgimento de um novo conflito armado, através da manutenção da paz e da segurança a nível internacional, do desenvolvimento das relações de amizade entre os vários países e da promoção do respeito pelos direitos humanos, obviando-se, deste modo, qualquer tipo de discriminação quanto à raça, cor, sexo, idade, língua, religião, opinião política, crenças, convicções ou práticas culturais, situação económica ou familiar.

Portugal foi admitido como membro da ONU em sessão especial da Assembleia Geral ocorrida em 14 de dezembro de 1955, sendo que, a declaração de aceitação para Portugal das obrigações constantes da Carta foi depositada junto do Secretário-Geral a 21 de fevereiro de 1956, data de entrada em vigor daquela no nosso país.

De notar que, no âmbito da ONU se destacam três fontes internacionais relevantes, a saber, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (PIDCP) – ao qual não faremos aqui referência, por não se demonstrar relevante em termos de produção normativa, em matéria de duração do trabalho – e o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC).

1.1.1 Declaração Universal dos Direitos Humanos

A DUDH foi adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas na sua resolução 217A (III) de 10 de dezembro de 1948 e publicada por Aviso no Diário da República, n.º 57/78, I Série, de 9 de março de 1978, mediante aviso prévio do Ministério dos Negócios Estrangeiros⁴.

Embora não tenha natureza vinculativa, a verdade é que, a DUDH procurou que todos os indivíduos e órgãos da sociedade se esforçassem pelo ensino e pela educação, bem como por desenvolver o respeito pelos direitos, liberdades e garantias e por promover, através de medidas de ordem nacional e internacional, o seu reconhecimento e aplicação universais e efetivos, tanto entre as populações dos próprios Estados, como entre as dos territórios que tivessem sido colocados sob a sua jurisdição.

Assim, de acordo com a DUDH, todos os seres humanos nascem livres e iguais, quer em termos de dignidade, quer em termos de direitos (art. 1.º da DUDH), beneficiando, deste

⁴ Aviso publicado no Diário da República n.º 57, I Série, de 9 de março de 1978, páginas 488 – 493, disponível em <https://files.dre.pt/1s/1978/03/05700/04880493.pdf> (consultado em quinze de novembro de dois mil e vinte e dois).

modo, entre outros aspetos, de condições equitativas e satisfatórias de trabalho (art. 23.º, n.º 1 da DUDH).

Acresce que, proclama o art. 24.º da DUDH que *“Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas.”*

Neste sentido, segundo o art. 16.º, n.º 2 da Constituição da República Portuguesa (CRP), e conforme também refere Maria Luísa Teixeira Alves (2011), *“A Declaração Universal dos Direitos do Homem constitui um referencial para a interpretação e integração dos preceitos constitucionais relativos aos direitos fundamentais.”*⁵ (p. 186).

1.1.2 Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais

O PIDESC⁶ é um tratado multilateral adotado e aberto à assinatura, ratificação e adesão, pela Assembleia Geral das Nações Unidas, na Resolução n.º 2200-A (XXI), de 16 de dezembro de 1966, e que entrou em vigor na ordem jurídica internacional a 3 janeiro de 1976. Em Portugal, o mesmo foi assinado em 7 de outubro de 1976, e aprovado para ratificação pela Lei n.º 45/78, de 11 de julho.

Nos termos do art. 6.º, n.º 1 do PIDESC, *“Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito que têm todas as pessoas de assegurar a possibilidade de ganhar a sua vida por meio de um trabalho livremente escolhido ou aceite, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.”*

Já de acordo com o art. 7.º, alínea a) e d) do PIDESC *“Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de todas as pessoas de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem em especial: Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores: i) Um salário equitativo e uma remuneração igual para um trabalho de valor igual (...); ii) Uma existência decente para eles próprios e para as suas famílias (...); Repouso, lazer e limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas pagas, bem como remuneração nos dias de feriados públicos.”*

⁵ Luísa Teixeira Alves, Maria (2011), *“As Fronteiras do Tempo de Trabalho”* in *“Estudos de Direito do Trabalho”* (Org. Monteiro Fernandes, António), Coimbra Editora – grupo Wolters Kluwer, p. 186.

⁶ Lei n.º 45/78, de 11 de julho de 1978, publicada no Diário da República n.º 157, I Série, páginas 1280 – 1290, disponível em <https://files.dre.pt/1s/1978/07/15700/12801290.pdf> (consultada em dezasseis de novembro de dois mil e vinte e dois).

1.2 Normas internacionais do tempo de trabalho no âmbito da Organização Internacional do Trabalho

1.2.1 Convenções e Recomendações

O dilema existente quanto à duração do trabalho veio a ser debatido, quer no ano de 1890, na Conferência de Berlim, quer nos anos de 1905, 1906 e 1913, nas Conferências de Berna, sendo que, aquando do término da Primeira Guerra Mundial (28 de julho de 1914 – 11 de novembro de 1918), na Conferência das Nações Aliadas, ocorrida na cidade de Paris, em França, foi integrada no Tratado de Versalhes uma declaração de princípios redigida pela respetiva Comissão de Legislação do Trabalho, nos termos da qual, as Nações contratantes se obrigavam a adotar um período de trabalho de oito horas por dia e de quarenta e oito horas por semana.

Nisto, o Tratado de Versalhes, com vista a tornar efetiva a universalização dos preceitos relativos à proteção ao trabalho, veio a criar, no ano de 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), da qual Portugal foi membro fundador, sendo que, aquela adotou um conjunto de Normas Internacionais do Trabalho, que assumem a forma de Convenções e de Recomendações.

Neste sentido, enquanto as Convenções dizem respeito a tratados internacionais sujeitos a ratificação por parte de cada um dos Estados-Membros da organização⁷, as Recomendações consistem em instrumentos não vinculativos que servem de orientação geral para as políticas nacionais.

De salientar que, atualmente, existem várias Convenções e Recomendações, nas quais é possível verificarmos – em algumas delas – certos aspetos atinentes ao tempo de trabalho, o que constataremos em seguida.

⁷ Uma vez ratificada a convenção, o Estado-Membro que a ratificou fica obrigado a rever a sua legislação e prática nacionais à luz do texto da respetiva convenção, sendo que, para além disso, este aceita sujeitar-se a um controlo internacional da sua aplicação. De notar que, nos termos do art. 8.º, n.º 2 da CRP, as normas constantes de convenções regularmente ratificadas ou aprovadas vigoram na Ordem Jurídica após a sua publicação oficial e enquanto vincularem internacionalmente o Estado Português, cfr. https://www.ilo.org/lisbon/visita-guiada/WCMS_650779/lang--pt/index.htm (consultado em vinte de novembro de dois mil e vinte e dois).

Deste modo, no tocante às Convenções⁸, destacam-se as seguintes:

- Convenção n.º 1, relativa às horas de trabalho na indústria, datada de 1919 e Convenção n.º 14, relativa ao descanso semanal na indústria, datada de 1921;
- Convenção n.º 4, relativa ao trabalho noturno de mulheres, datada de 1919 e Convenção n.º 89, relativa à revisão da Convenção do Trabalho noturno de mulheres, datada de 1948;
- Convenção n.º 30, relativa às horas de trabalho no comércio e nos escritórios, datada de 1930 e Convenção n.º 106, relativa ao descanso semanal no comércio e nos escritórios, datada de 1957;
- Convenção n.º 47, relativa às quarenta horas semanais, datada de 1935, que Portugal optou por, tal como outros países, não ratificar. No entanto, grande parte desses países segue o entendimento do limite das quarenta horas semanais;
- Convenção n.º 63, relativa às estatísticas de salários e horas de trabalho, datada de 1938;
- Convenção n.º 171, relativa ao trabalho noturno, datada de 1990;
- Convenção n.º 175, relativa ao trabalho a tempo parcial, datada de 1994.

Já quanto às Recomendações⁹, salientam-se as seguintes:

- Recomendação n.º 18, relativa ao descanso semanal no comércio, datada de 1921 e Recomendação n.º 103, relativa ao repouso semanal no comércio e nos escritórios, datada de 1957;
- Recomendação n.º 21, relativa à utilização de tempo livre, datada de 1924;
- Recomendação n.º 116, relativa à redução da jornada de trabalho, datada de 1962;
- Recomendação n.º 178, relativa ao trabalho noturno, datada de 1990.

⁸ Disponível em <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:::NO:::> (consultado em vinte de novembro de dois mil e vinte e dois).

⁹ Disponível em <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010:::NO:::> (consultado em vinte e dois de novembro de dois mil e vinte e dois).

1.3 Normas internacionais do tempo de trabalho no âmbito do Conselho da Europa

1.3.1 Convenção Europeia dos Direitos Humanos

A Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH)¹⁰ foi adotada na cidade de Roma, em Itália, a 4 de novembro de 1950, tendo entrado em vigor, na ordem jurídica internacional, a 3 de setembro de 1953.

Tendo sido elaborada no rescaldo da Segunda Guerra Mundial (1 de setembro de 1939 – 2 de setembro de 1945), a CEDH consagra, para além de um conjunto de direitos e liberdades, uma novidade quanto à proteção de direitos fundamentais, uma vez que prevê um mecanismo de controlo do respeito, pelos Estados Parte, dos direitos aí reconhecidos, garantindo a eficácia do sistema de proteção – o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos (TEDH).

De salientar que, a CEDH foi ratificada por Portugal a 9 de novembro de 1978, data em que a Convenção entrou em vigor na ordem jurídica portuguesa, passando a ser vinculativa para o Estado Português.

Ora, de acordo com o art. 4.º, n.º 1 da CEDH “*Ninguém pode ser mantido em escravidão ou servidão.*”, sendo que, “*Qualquer pessoa tem direito ao respeito da sua vida privada e familiar (...).*” (art. 8.º, n.º 1 da CEDH), proibindo-se, ainda, qualquer tipo de discriminação, seja esta em função do “*sexo, raça, cor, língua, religião, opiniões políticas ou outras, a origem nacional ou social, a pertença a uma minoria nacional, a riqueza, o nascimento ou qualquer outra situação.*” (art. 14.º da CEDH).

1.3.2 Carta Social Europeia

Em 18 de outubro de 1961, foi aberta à assinatura, em Turim, na Itália, a Carta Social Europeia, a qual, de acordo com Maria Luísa Teixeira Alves (2014), diz respeito a “*(...) un Tratado Internacional, cuya paternidad hay que atribuir al Consejo de Europa, un organismo supranacional de âmbito europeo creado el 5 mayo 1949, con el objetivo de defender los*

¹⁰ Lei n.º 65/78, de 13 de outubro de 1978, publicada no Diário da República n.º 236/1978, Série I de 1978-10-13, páginas 2119 – 2145, disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/65-1978-328440> (consultada em vinte e cinco de novembro de dois mil e vinte e dois).

derechos humanos y las libertades fundamentales, y que es la más antigua institución europea en funcionamiento.”¹¹ (p. 15). A Carta Social Europeia foi ratificada por Portugal em 1991¹².

Ainda segundo Maria Luísa Teixeira Alves (2018), a versão originária da Carta Social Europeia foi alterada por quatro documentos, a saber, “(...) *el Protocolo Adicional*¹³, firmado en Estrasburgo el 5 de mayo de 1988, *el Protocolo de Modificación*¹⁴, firmado en Turín el 21 de octubre de 1991, *el Protocolo Adicional a la Carta Social Europea*¹⁵ estableciendo un sistema de quejas colectivas, firmado en Estrasburgo el 9 de noviembre de 1995, y por último, en un nuevo texto refundido, *la Carta Social Europea revisada*, firmada en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996.”¹⁶ (p. 215) e cuja entrada em vigor ocorreu em 1999 e a respetiva ratificação por Portugal verificou-se em 2001 – com vista à atualização e adaptação do conteúdo material da Carta Social Europeia.

Neste sentido, resulta do art. 2.º, n.ºs 1 a 5 da Parte II, da Carta Social Europeia revista¹⁷ que, “Com vista a assegurar o exercício efectivo do direito a condições de trabalho justas, as Partes comprometem-se a fixar uma duração razoável ao trabalho diário e semanal, devendo a semana de trabalho ser progressivamente reduzida, tanto quanto o aumento da

¹¹ Luísa Teixeira Alves, Maria (2014), “*El cumplimiento de la Carta Social Europea en materia de salarios – Un estudio comparado de los ordenamientos laborales portugués, español e italiano*” – Laboral, Atelier Libros Jurídicos, p. 15.

¹² Resolução da Assembleia da República, n.º 21/91, publicada no Diário da República, n.º 179, I Série-A, de 6-8-1991, páginas 3855 – 3872, disponível em <https://files.dre.pt/gratuitos/1s/1991/08/179a00.pdf> (consultada em vinte e nove de novembro de dois mil e vinte e dois).

¹³ O Protocolo Adicional, com vista a estender a proteção dos direitos sociais e económicos garantidos pela Carta Social Europeia, acrescentou quatro novos direitos à Parte II da Carta, a saber, o direito à igualdade de oportunidades e à igualdade de tratamento em matérias de emprego e ocupação sem discriminação em razão do sexo; o direito à informação e à consulta; o direito a participar na determinação e melhoria das condições de trabalho e respetivo ambiente no trabalho e o direito à proteção social dos maiores de idade.

¹⁴ O Protocolo de Modificação procurou melhorar o procedimento de controlo do cumprimento, por parte dos Estados, estabelecido originalmente pela Carta Social Europeia, no ano de 1961, com o intuito de fomentar a sua aplicação prática.

¹⁵ O Protocolo Adicional à Carta Social Europeia teve como objetivo aumentar o leque dos direitos consagrados na Carta e verificar o respeito pelos mesmos, através da criação de um procedimento de controlo aberto à participação de entidades não estatais, o qual acresceu ao procedimento tradicional de controlo originalmente estabelecido pela Carta Social Europeia em 1961.

¹⁶ Luísa Teixeira Alves, Maria (2018), “*Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social – Derecho social Internacional y Comunitario*”, Gobierno de Espana, 137, p. 215.

¹⁷ Resolução da Assembleia da República n.º 64-A/2001, de 17 de outubro, publicada no Diário da República n.º 241/2001, 1º Suplemento, Série I-A de 2001-10-17, páginas 2 – 29, disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-assembleia-republica/64-a-2001-409293> (consultada em três de dezembro de dois mil e vinte e dois).

produtividade e os outros factores em jogo o permitam¹⁸; a prever dias feriados pagos¹⁹; a assegurar um período anual de férias pagas de quatro semanas, pelo menos²⁰; a eliminar os riscos inerentes às ocupações perigosas ou insalubres e, quando esses riscos ainda não tenham podido ser eliminados ou suficientemente reduzidos, a assegurar aos trabalhadores empregados nessas ocupações quer uma redução da duração do trabalho quer férias pagas suplementares²¹; 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 (...).’’²².

1.4 Normas internacionais do tempo de trabalho no âmbito da União Europeia

A União Europeia (UE), que é atualmente constituída por vinte e sete Estados-Membros, a saber, Bélgica, Alemanha, França, Itália, Luxemburgo, Países Baixos (desde 1958), Dinamarca, Irlanda (desde 1973)²³, Grécia (desde 1981), Portugal, Espanha (desde 1986), Áustria, Finlândia, Suécia (desde 1995), Chipre, Eslováquia, Eslovénia, Estónia, Hungria, Letónia, Lituânia, Malta, Polónia, República Checa (desde 2004), Bulgária, Roménia (desde 2007) e Croácia (desde 2013), dispõe de uma ordem jurídica própria que se desenvolveu em dois níveis que se encontram hierarquicamente relacionados, mais concretamente, o do direito comunitário originário, no qual se incluem os tratados europeus, e o do direito comunitário

¹⁸ Procurou, aqui, colocar-se novamente em evidência a noção de razoabilidade, a qual apela à consideração de fatores ligados quer à situação pessoal dos trabalhadores, quer à concreta situação da entidade empregadora.

¹⁹ Desta forma, pretende-se, por um lado, garantir o direito ao lazer e, por outro lado, garantir o direito à retribuição, que é condição para se disfrutar do primeiro, não estando aqui em causa o direito ao descanso, em sentido de recuperação física e psíquica causada pelo desgaste do trabalho.

²⁰ Está em causa a irrenunciabilidade do direito a férias retribuídas.

²¹ O objetivo é prevenir a acumulação do cansaço físico e mental e diminuir a exposição ao risco, oferecendo aos trabalhadores períodos de recuperação mais importantes, com vista a evitarem-se acidentes ou doenças, sobretudo no que concerne aos trabalhadores das minas, aos trabalhadores de navegação aérea, aos trabalhadores sujeitos a elevadas pressões atmosféricas, aos trabalhadores do setor da energia nuclear, aos trabalhadores da construção naval, entre outros.

²² Esta disposição contém duas obrigações distintas: a primeira, que assume caráter imperativo, prevê a garantia, para os trabalhadores, do direito ao descanso semanal, o qual é irrenunciável, ainda que mediante uma compensação em dinheiro; e a segunda, prevê que esse descanso semanal tenha de coincidir, na medida do possível, com o dia da semana reconhecido como dia de descanso pela tradição ou pelos usos do país ou da região.

²³ O Reino Unido também entrou para a UE em 1973, mas a sua saída desta acabou por ocorrer em janeiro de 2020 e ficou conhecida por *Brexit*.

derivado, que é constituído pelas normas emitidas pelos órgãos comunitários, especificamente, os regulamentos e as diretivas – que abordaremos de imediato, sem olvidarmos de fazer também referência à Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

1.4.1 Tratado da União Europeia

O Tratado²⁴ da União Europeia (TUE)²⁵ foi assinado em Maastricht, nos Países Baixos, a 7 de fevereiro de 1992 e entrou em vigor a 1 de novembro de 1993.

De acordo com o TUE a união assentava em três pilares: o primeiro pilar, atinente às Comunidades Europeias – Comunidade Europeia do Carvão e do Aço (CECA), Comunidade Económica Europeia (CEE) e Comunidade Europeia da Energia Atómica (EURATOM) – e o segundo e terceiro pilares relativos a duas áreas de cooperação adicionais, mais concretamente, a Política Externa e de Segurança Comum (PESC) e a Justiça e Assuntos Internos (JAI). Com a entrada em vigor do TUE, a Comunidade Económica Europeia (CEE) passou a Comunidade Europeia (CE).

Não obstante, dúvidas não restam que, com o TUE se assinalou uma nova etapa no processo de criação de uma união cada vez mais estreita entre os países da Europa, que permitisse uma tomada de decisões de forma mais aberta e com um maior grau de proximidade entre os cidadãos.

Neste sentido, e de acordo com o artigo 2.º da versão consolidada do TUE, *“A União funda-se nos valores do respeito pela dignidade da pessoa humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de direito e do respeito pelos direitos do Homem, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a minorias.”*

De notar que, segundo com o artigo 6.º, n.º 1 da versão consolidada do TUE, *“A União reconhece os direitos, as liberdades e os princípios enunciados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (...), e que tem o mesmo valor jurídico que os Tratados.”*

Acresce que, o TUE foi alvo de algumas alterações por parte do Tratado de Lisboa, o qual foi assinado em 13 de dezembro de 2007 e cuja entrada em vigor ocorreu a 1 de dezembro de 2009.

²⁴ Os Tratados dizem respeito a acordos vinculativos para os países da UE, na medida em que definem os objetivos a serem prosseguidos por esta, bem como as regras de funcionamento das instituições europeias, o processo de tomada de decisão e as relações entre a UE e os países que fazem parte dela.

²⁵ Disponível em https://www.parlamento.pt/europa/Documents/Tratado_Versao_Consolidada.pdf (consultado em quinze de dezembro de dois mil e vinte e dois).

1.4.2 Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)²⁶, na sequência do Tratado de Lisboa, foi desenvolvido a partir do Tratado que instituiu a CE, conforme estabelecido pelo Tratado de Maastricht.

Neste contexto, o TFUE estabeleceu que “*A livre circulação dos trabalhadores implica a abolição de toda e qualquer discriminação em razão da nacionalidade, entre os trabalhadores dos Estados-Membros, no que diz respeito ao emprego, à remuneração e demais condições de trabalho.*” (art. 45.º, n.º 2 do TFUE – versão consolidada).

Para além disso, segundo o TFUE “*A União e os Estados-Membros (...), terão por objetivos a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização (...).*” (art. 151.º do TFUE – versão consolidada).

Mas mais, o TFUE visou ainda uma “*Melhoria, principalmente, do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores; Condições de trabalho;*” (art. 153.º, n.º 1, alíneas a) e b) do TFUE – versão consolidada).

1.4.3 Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, proclamada solenemente pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho da União Europeia e pela Comissão Europeia, em 7 de dezembro de 2000, estabeleceu, no seu art. 31.º, n.º 2, que “*Todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.*”²⁷.

Tal como já referido, de acordo com o art. 6.º, n.º 1 do TUE, e tal como refere António Monteiro Fernandes (2022), “*(...) o Tratado de Lisboa conferiu a esta Carta o mesmo valor jurídico dos Tratados, incorporando-a, assim, no direito europeu primário.*”²⁸ (p. 498).

²⁶ Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:PT:PDF> (consultado em dezanove de dezembro de dois mil e vinte e dois).

²⁷ Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR> (consultado em vinte de dezembro de dois mil e vinte e dois).

²⁸ Monteiro Fernandes, António (2022), “Direito do Trabalho”, (21ª Ed. atualizada), Almedina, p. 498.

1.4.4 Regulamentos e Diretivas

Ainda que existam alguns regulamentos “(...) (*diretamente aplicáveis a todas as pessoas singulares ou coletivas no âmbito territorial dos Estados-Membros, nos termos do Tratado da UE e art. 8.º, n.º 4 da CRP*)”²⁹ (Maria Luísa Teixeira Alves, 2011, p. 187), não iremos fazer qualquer menção aos mesmos, por forma a não tornar a presente dissertação demasiado exaustiva.

Não obstante, aproveitaremos para fazer – em seguida – referência à Diretiva 93/104/CE, do Conselho, de 23 de novembro de 1993³⁰, a qual foi alterada pela Diretiva 2000/34/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de junho de 2000³¹ e codificada pela Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, que foi transposta “(...) *nos termos do art. 112.º, n.º 8, da CRP* (...)”³² (Maria Luísa Teixeira Alves, 2011, p. 187).

1.4.4.1 Diretivas 93/104/CE, do Conselho, de 23 de novembro de 1993, 2000/34/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de junho de 2000 e 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003

A Diretiva 93/104/CE, do Conselho, de 23 de novembro de 1993, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, foi aprovada com o intuito de adotar prescrições mínimas atinentes a certos aspetos da organização do tempo de trabalho ligadas à saúde e segurança dos trabalhadores e alterada pela Diretiva 2000/34/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de junho de 2000, por forma a abranger os setores e atividades

²⁹ Luísa Teixeira Alves, Maria (2011), “*As Fronteiras do Tempo de Trabalho*” in “*Estudos de Direito do Trabalho*” (Org. Monteiro Fernandes, António), Coimbra Editora – grupo Wolters Kluwer, p. 187.

³⁰ Diretiva 93/104/CE, do Conselho, de 23 de novembro de 1993, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, disponível em eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31993L0104 (consultada em vinte e dois de dezembro de dois mil e vinte e dois).

³¹ Diretiva 2000/34/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de junho de 2000, que altera a Diretiva 93/104/CE, do Conselho, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, a fim de abranger os sectores e atividades excluídos dessa diretiva, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0034> (consultada em vinte e dois de dezembro de dois mil e vinte e dois).

³² Luísa Teixeira Alves, Maria (2011), *ob. cit.* “*As Fronteiras do Tempo de Trabalho (...)*”, p. 187.

inicialmente excluídos pelo seu âmbito de aplicação: os transportes aéreos, ferroviários, rodoviários, marítimos e de navegação interna, bem como a pesca marítima e outras atividades no mar, e as atividades dos médicos em formação, vindo a ser, posteriormente, codificada pela Diretiva 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003³³, a qual “(...) estabelece prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho” e é aplicável “Aos períodos mínimos de descanso diário, semanal e anual, bem como aos períodos de pausa e à duração máxima do trabalho semanal; A certos aspectos do trabalho noturno, do trabalho por turnos e do ritmo de trabalho.; A presente diretiva é aplicável a todos os setores de atividade, privados e públicos (...)” (art. 1.º, n.ºs 1, 2, alíneas a) e b) e 3).

Neste sentido, e de acordo com a Diretiva 2003/88/CE, de 4 de novembro de 2003, é considerado tempo de trabalho “(...) qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua actividade ou das suas funções de acordo com a legislação e/ou a prática nacional.” (art. 2.º, n.º 1), sendo, por sua vez, o período de descanso entendido como qualquer período que não seja considerado como tempo de trabalho. (art. 2.º, n.º 2)

Também de acordo com a Diretiva 2003/88/CE, de 4 de novembro de 2003, o período noturno corresponde a “(...) qualquer período de pelo menos sete horas, tal como definido na legislação nacional e que inclua o intervalo entre as 24 horas e as 5 horas.” (art. 2.º, n.º 3)

Para além disso, e ainda segundo a Diretiva 2003/88/CE, de 4 de novembro de 2003, deviam ser tomadas medidas pelos Estados-Membros, com vista aos trabalhadores beneficiarem de períodos mínimos de descanso, a saber: o descanso diário entre jornadas de onze horas consecutivas, por cada período de vinte e quatro horas; no caso de o período de trabalho diário ser superior a seis horas, a ocorrência de uma pausa; por cada período de sete dias, um período de descanso ininterrupto de vinte e quatro horas em média, às quais se somariam as onze horas de trabalho diário; e a duração máxima de trabalho semanal, incluindo as horas extraordinárias, de quarenta e oito horas.

De salientar que, a Diretiva 2003/88/CE, de 4 de novembro de 2003, ainda que excluindo do seu âmbito de aplicação os trabalhadores móveis e as atividades *offshore*, assim como os trabalhadores a bordo de navios de pesca, teve por objetivo proporcionar uma maior

³³ Diretiva 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=HU> (consultada em vinte e dois de dezembro de dois mil e vinte e dois).

flexibilização na gestão do tempo de trabalho às empresas e aos Estados-Membros, permitindo, deste modo, que os trabalhadores conseguissem conciliar mais facilmente a sua vida profissional e familiar.

1.5 Normas nacionais do tempo de trabalho

1.5.1 Constituição da República Portuguesa

A 25 de abril de 1974, o Movimento das Forças Armadas (MFA) derrubou o regime fascista com o intuito de devolver aos portugueses os direitos e liberdades fundamentais, tendo, para esse efeito, os representantes do povo se reunido para elaborar uma Constituição – A Constituição da República Portuguesa (CRP) – a qual foi aprovada e decretada a 2 de abril de 1976 e entrou em vigor a 25 de abril desse mesmo ano.

Deste modo, ficou a constar do art. 1.º da CRP que “*Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana (...).*”³⁴, sendo que, foi justamente por se preocupar, entre outros aspetos, com a dignidade da pessoa humana, que a CRP de 1976 – e respetivas alterações – não se esqueceu de contemplar alguns preceitos juslaborais, os quais se encontram quase todos previstos nos Títulos II (Direitos, liberdades e garantias) e III (Direitos e deveres económicos, sociais e culturais) da mesma.

Nestes termos, decorre do art. 58.º, n.º 1 do Título III da CRP o direito ao trabalho que, como sabemos, deve ser uma realidade acessível a todos, devendo, no entanto, ter-se em atenção que, conforme afirma João Leal Amado (2014) “*Quando celebra um contrato de trabalho, o trabalhador não vende o seu corpo ao empregador. Nem, decerto, a sua alma. Mas talvez se possa dizer que aquele vende o seu tempo, parte do seu tempo.*”³⁵ (p 265).

Ora, como diz a sabedoria popular, a vida não pode ser só trabalho, pois é necessário existir um equilíbrio entre o período de tempo que uma pessoa se encontra adstrita à sua prestação laboral e a pausa para a mesma realizar certas atividades a título de lazer ou simplesmente para repousar, com vista a recuperar energias.

³⁴ Constituição da República Portuguesa (2017), (4ª Ed.), Almedina, p. 9.

³⁵ Leal Amado, João (2014), “*Contrato de Trabalho*”, (4ª Ed.), Coimbra Editora, p. 265.

Neste sentido, resulta do art. 59.º da CRP, n.º 1, alíneas b) e d)³⁶, que “*Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: À organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar; Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas; (...)*”³⁷, sendo que, nos termos do n.º 2 desse art., “*Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito (...).*”³⁸.

Grosso modo, tem-se que, a Lei estabelece limites, quer diários, quer semanais, à duração do trabalho, os quais devem ser respeitados por qualquer estipulação individual ou pela regulamentação convencional coletiva, uma vez que, como destaca António Monteiro Fernandes (2022), “*(...) a prestação de trabalho não pode invadir totalmente a vida pessoal do trabalhador (...)*”³⁹ (p. 495), visto ser necessário afastar-se qualquer semelhança com a escravatura ou a servidão, protegendo-se, acima de tudo, a vida e a integridade física e também psíquica de quem trabalha.

De salientar que, conforme referem J. J. Gomes Canotilho e Vital Moreira (2007), o direito a um limite máximo da jornada de trabalho, ao repouso e ao descanso semanal constituem, entre outros, direitos fundamentais de “*(...) natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias.*”⁴⁰ (p. 770), os quais são diretamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas, conforme resulta dos arts. 17.º e 18.º da CRP.

1.5.2 Código do Trabalho

Tendo em conta que abordaremos, nos dois capítulos seguintes, a questão do Código do Trabalho (CT), do tempo de trabalho e, bem assim, de algumas modalidades que possibilitam a flexibilização do mesmo, não vamos aqui aprofundar esta matéria.

³⁶ A existência de um limite máximo da jornada de trabalho ficou, desde logo, a constar do art. 53.º, alínea d) do texto original da Constituição da República Portuguesa de 1976, que referia que “*Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, nacionalidade, religião ou ideologia, têm direito: (...) d) Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas.*”

³⁷ Constituição da República Portuguesa (2017), (4ª Ed.), Almedina, pp. 29 e 30.

³⁸ Constituição da República Portuguesa (2017), (4ª Ed.), Almedina, p. 30.

³⁹ Monteiro Fernandes, António (2022), “*Direito do Trabalho*”, (21ª Ed. atualizada), Almedina, p. 495.

⁴⁰ Gomes Canotilho, J. J. e Moreira, Vital (2007), “*CRP - Constituição da República Portuguesa – Anotada*”, Volume I, (4ª Ed. Revista), Coimbra Editora, p. 770.

Ainda assim, aproveitamos para fazer, desde já, referência ao modo como a mesma vem disposta no atual CT, como forma de elucidarmos o leitor quanto a esta.

Nestes termos, destacam-se as seguintes disposições: o trabalho a tempo parcial – arts. 150.º a 156.º do CT; o teletrabalho – arts. 165.º a 171.º do CT; o tempo de trabalho – art. 197.º do CT; o período normal de trabalho – art. 198.º do CT; o período de descanso – art. 199.º do CT; o horário de trabalho – art. 200.º do CT; os limites máximos do período normal de trabalho – art. 203.º do CT; a adaptabilidade por regulamentação coletiva – art. 204.º do CT; a adaptabilidade individual – art. 205.º do CT; a adaptabilidade grupal – art. 206.º do CT; o banco de horas por regulamentação coletiva – art. 208.º do CT; o banco de horas individual – art. 208.º-A do CT, revogado pela alínea a) do art. 10.º da Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro⁴¹; o banco de horas grupal – art. 208.º-B do CT; o horário concentrado – art. 209.º do CT; as exceções aos limites máximos do período normal de trabalho – art. 210.º do CT; o limite máximo da duração média do trabalho semanal – art. 211.º do CT; o intervalo de descanso – art. 213.º do CT; o descanso diário – art. 214.º do CT; o trabalho noturno – arts. 223.º a 225.º do CT; o trabalho suplementar – arts. 226.º a 231.º do CT; e o descanso semanal – arts. 232.º e 233.º do CT.

⁴¹ Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, publicada em Diário da República n.º 169/2019, Série I de 2019-09-04, páginas 35 – 51, disponível em <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2019/09/16900/0003500051.pdf> (consultada em vinte e dois de dezembro de dois mil e vinte e dois).

Breve enquadramento da evolução da duração do tempo de trabalho

2.1 Contexto histórico no ordenamento jurídico português

2.1.1 As primeiras intervenções

O tempo de trabalho tem sido um assunto bastante debatido e até mesmo controverso, pois como refere Maria Luísa Teixeira Alves (2011), “(...) *nos últimos dois séculos*” esteve “(...) *na origem do moderno direito do trabalho.*”⁴² (p. 167), porquanto na sua génese estiveram os baixos salários e o horário de trabalho, visto que, como realça Pedro Romano Martinez (2022), “(...) *a duração do dia de trabalho era frequentemente superior a doze horas*”⁴³ (p. 526), excluindo-se, de acordo com Vítor Ramalho (1980), “*o operariado da construção civil, que mourejava de sol a sol, do mesmo modo que sucedia em relação aos trabalhadores rurais.*”⁴⁴ (p. 22), o que veio a refletir a necessidade de se instituir um limite temporal.

Aliás, como afirma Luís Manuel Teles de Menezes Leitão (2021), impor limites à duração do trabalho “(...) *constitui uma salvaguarda necessária da personalidade e dignidade do trabalhador (...).*”⁴⁵ (p. 296), até porque, nas palavras de Maria Luísa Teixeira Alves (2011), “*Trabalhar mais não significa, necessariamente, produzir mais (...).*”⁴⁶ (p. 167).

Neste contexto, resulta que, a limitação do tempo de trabalho constituiu, desde sempre, um dos grandes objetivos das reivindicações operárias.

⁴² Luísa Teixeira Alves, Maria (2011), “*As Fronteiras do Tempo de Trabalho*” in “*Estudos de Direito do Trabalho*” (Org. Monteiro Fernandes, António), Coimbra Editora – grupo Wolters Kluwer, p. 167.

⁴³ Romano Martinez, Pedro (2022), “*Direito do Trabalho*”, (10.^a Ed.), Almedina, p. 526.

⁴⁴ Ramalho, Vítor, Advogado (1980), “*Questões de Direito do Trabalho – A evolução histórica do Direito do Trabalho em Portugal até aos nossos dias; Os diplomas legais que se inserem no campo do Direito Do Trabalho mais importantes, desde a carta de lei que institui os tribunais de árbitros avindores até ao presente; Os textos legais completos mais importantes em vigor.*”, Editorial O SECULO, p. 22.

⁴⁵ Menezes Leitão, Luís Manuel Teles de (2021), “*Direito do Trabalho*”, (7.^a Ed.), Almedina, p. 296.

⁴⁶ Luísa Teixeira Alves, Maria (2011), “*As Fronteiras do Tempo de Trabalho*” in “*Estudos de Direito do Trabalho*” (Org. Monteiro Fernandes, António), Coimbra Editora – grupo Wolters Kluwer, p. 167.

Deste modo, o Código de Seabra, datado de 1867, ainda que sem fazer qualquer referência expressa ao contrato de trabalho, abrangeu algumas modalidades de contratos⁴⁷, nos quais estavam patentes as primeiras normas protetoras de aprendiz, bem como um certo foco no horário de trabalho.

No entanto, foi apenas com a Lei de 23 de março de 1891 que se procedeu à regulação da duração do trabalho, fixando em oito horas diárias o período de trabalho para os manipuladores de tabacos⁴⁸, tendo o Decreto de 14 de abril de 1891⁴⁹ estabelecido “(...) o limite máximo do período normal de trabalho dos menores nos estabelecimentos comerciais. Este diploma veio a ser regulamentado pelo Decreto de 16 de Março de 1893, que estabeleceu os limites do período normal de trabalho dos menores e das mulheres.” (Maria Luísa Teixeira Alves, 2011, p. 187)⁵⁰.

De notar que, nos termos deste Decreto, os menores de doze anos “(...) não podiam trabalhar mais de seis horas por dia.” (Maria Luísa Teixeira Alves, 2011, p. 188)⁵¹, podendo os que tivessem doze anos trabalhar até dez horas diárias. Já o trabalho noturno não podia ir “(...) além de oito horas e, no máximo, durante três noites consecutivas.” (Maria Luísa Teixeira Alves, 2011, p. 188)⁵².

Resultava ainda do Decreto em questão que, aos menores de doze anos, fosse imposto um dia de descanso obrigatório, ao domingo, exceto “(...) nas oficinas de fogo contínuo.”⁵³ (Maria Luísa Teixeira Alves, 2011, p. 188).

Por outro lado, as mulheres com menos de vinte e um anos eram, à partida, tidas como menores de dezasseis, embora com um regime mais favorável, na medida em que lhes era proibido o acesso aos trabalhos industriais noturnos ou subterrâneos.

Posteriormente, o Decreto de 3 de agosto de 1907 veio consagrar expressamente, pela primeira vez, a obrigatoriedade do descanso semanal, quer para os trabalhadores do comércio, quer para os trabalhadores da indústria de “(...) pelo menos vinte e quatro horas consecutivas

⁴⁷ A saber, o contrato de serviço doméstico, o contrato de serviço salariado e o contrato de aprendizagem.

⁴⁸ A Lei de 23 de março de 1891 constituiu a primeira intervenção legislativa portuguesa sobre o tempo de trabalho.

⁴⁹ O Decreto de 14 de abril de 1891 foi alterado pela Lei n.º 297, de 22 de janeiro de 1915.

⁵⁰ Luísa Teixeira Alves, Maria (2011), *ob. cit.* “As Fronteiras do Tempo de Trabalho (...)”, p. 187.

⁵¹ Luísa Teixeira Alves, Maria (2011), *ob. cit.* “As Fronteiras do Tempo de Trabalho (...)”, p. 188.

⁵² Luísa Teixeira Alves, Maria (2011), *ob. cit.* “As Fronteiras do Tempo de Trabalho (...)”, p. 188.

⁵³ Luísa Teixeira Alves, Maria (2011), *ob. cit.* “As Fronteiras do Tempo de Trabalho (...)”, p. 188.

em cada semana e que, em princípio, deverão coincidir com o Domingo.”⁵⁴ (Vítor Ramalho, 1980, p. 26).

2.1.2 A primeira República

Até à proclamação da primeira República, não houve qualquer outra legislação que merecesse ser objeto de referência. No entanto, logo após esta, através do Decreto de 6 de dezembro de 1910, publicou-se a “*Lei da Greve.*”⁵⁵

Para além disso, no seguimento do Decreto de 1907, com os Decretos de 9 de janeiro e de 8 de março de 1911, reafirmou-se o direito ao descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas.

Mas mais, provenientes das exigências dos trabalhadores, foram publicadas as Leis n.ºs 295 e 296, em 22 de janeiro de 1915, sendo que, estas fixaram, pela primeira vez, respetivamente, a duração do tempo de trabalho diário para os empregados no comércio e para os empregados na indústria.

Deste modo, foi instituído, pela Lei n.º 295, o tempo máximo de trabalho de dez horas “*(...) para os empregados no Comércio e de sete para os empregados de estabelecimentos de crédito, câmbios e escritórios, institucionalizando-se ainda o princípio de que existirão duas horas diárias, intercaladamente, para as refeições.*”⁵⁶ (Vítor Ramalho, 1980, p. 31), sendo que, foi também fixada a remuneração do serviço diário extraordinário no dobro do dia normal de trabalho.

Por sua vez, a Lei n.º 296 definiu que, nos estabelecimentos comerciais ou empresas industriais – nos quais deveriam laborar mais de cinco operários –, “*(...) o período máximo diário efetivo não poderá ultrapassar as dez horas nem as sessenta semanais.*”⁵⁷ (Vítor Ramalho, 1980, p. 32), devendo o trabalho, diurno ou noturno, ser sempre interrompido por um ou mais períodos de descanso não inferiores a uma hora.

⁵⁴ Ramalho, Vítor, Advogado (1980), “*Questões de Direito do Trabalho – A evolução histórica do Direito do Trabalho em Portugal até aos nossos dias; Os diplomas legais que se inserem no campo do Direito Do Trabalho mais importantes, desde a carta de lei que institui os tribunais de árbitros avindores até ao presente; Os textos legais completos mais importantes em vigor.*”, Editorial O SECULO, p. 26.

⁵⁵ Com o Decreto-Lei n.º 23870, de 18 de maio de 1934, passou a proibir-se e a punir-se a greve e o lock-out. Saliente-se, porém, que este Decreto-Lei foi revogado pelo Decreto-Lei n.º 392/74, de 27 de agosto.

⁵⁶ Ramalho, Vítor (1980), Advogado, *ob. cit.* “*Questões de Direito do Trabalho (...)*”, p. 31.

⁵⁷ Ramalho, Vítor (1980), Advogado, *ob. cit.* “*Questões de Direito do Trabalho (...)*”, p. 32.

Acontece que, o problema do horário de trabalho voltou a emergir no ano de 1919 com a publicação do Decreto n.º 5.516, de 7 maio⁵⁸, o qual fixou o período máximo de trabalho diário, diurno, noturno ou até mesmo misto, “(...) *dos trabalhadores e empregados do Estado, das corporações administrativas e do comércio e indústria.*”⁵⁹ (art. 1.º do Decreto), em oito horas por dia e quarenta e oito por semana, excetuando-se os trabalhadores rurais e domésticos, bem como “(...) *os empregados de estabelecimentos de crédito, de câmbio e de escritórios.*” (art. 3.º do Decreto), que continuavam a gozar do limite de sete horas, nos termos do disposto na referida Lei n.º 295.

Repare-se que, pese embora a jornada de trabalho de oito horas fosse vista como uma pretensão comum nas manifestações dos trabalhadores, a verdade é que a mesma já se encontrava legalmente instituída desde 1891, para os manipuladores de tabacos, conforme suprarreferido.

Entretanto, ainda no ano de 1919, ocorreu a constituição da OIT, a qual, na sua primeira sessão, realizada em Washington, aprovou seis Convenções: duração do trabalho na indústria; desemprego; proteção da maternidade; trabalho noturno das mulheres; idade mínima de admissão na indústria; e trabalho noturno das crianças.

2.1.3 No ordenamento laboral corporativo

Posteriormente, os Decretos 14.498 e 14.535, respetivamente de 29 e 31 de outubro de 1927, vieram regulamentar o trabalho das mulheres e dos menores na indústria e, em 1928, Portugal aprovou, através do Decreto n.º 15.361, de 3 de abril, para ratificação, a Convenção n.º 1 da OIT relativa à duração do trabalho na indústria, a qual dispunha que “*Em todos os estabelecimentos industriais, públicos ou particulares, e suas dependências, de qualquer natureza que sejam, e com exclusão daqueles em que se achem apenas empregados membros de uma mesma família, o período de trabalho do pessoal não poderá exceder oito horas por dia e quarenta e oito por semana (...).*”⁶⁰ (Vitor Ramalho, 1977, pp. 25 e 26).

Entretanto, através do Decreto n.º 20.988, de 25 de novembro de 1931, o ordenamento jurídico português aprovou, ainda, para ratificação, a Convenção n.º 4 da OIT, atinente ao

⁵⁸ Este Decreto foi regulamentado pelo Decreto n.º 10.782, de 20 de maio de 1925.

⁵⁹ Decreto n.º 5.516, de 7 de maio de 1919, publicado no Diário do Governo n.º 95/1919, Série I de 1919-05-07, páginas 750 – 751, disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto/5516-1919-203848?ts=1665964800034> (consultado em vinte e sete de dezembro de dois mil e vinte e dois).

⁶⁰ Ramalho, Vítor, Advogado (1977) “*Convenções da Organização Internacional do Trabalho – Inclui o texto integral das Convenções ratificadas por Portugal*”, Editorial “O SECULO” pp. 25 e 26.

trabalho noturno das mulheres, a qual definia que “*As mulheres, qualquer que seja a sua idade, não poderão empregar-se durante a noite em nenhum estabelecimento industrial público ou privado e suas dependências, excepto naqueles em que só estejam empregados membros de uma mesma família.*”⁶¹ (Vítor Ramalho, 1977, p. 37) e, através do Decreto-Lei n.º 20.992, de 21 de novembro de 1931, a Convenção n.º 6 da OIT, relativa ao trabalho noturno das crianças, que estabelecia que “*É proibido empregar durante a noite menores de dezóito anos em estabelecimentos industriais públicos ou privados e suas dependências, excepto naqueles em que só estejam empregados membros de uma mesma família, salvo nos casos por esta convenção previstos.*”⁶² (Vítor Ramalho, 1977, p. 43).

De salientar que, neste contexto, se entendia por *noite* o período de, pelo menos, onze horas consecutivas que abrangesse o intervalo de tempo entre as dez horas da noite e as cinco horas da manhã.

Já a 10 de maio de 1933, o Decreto n.º 22.500, relativo ao horário de trabalho para as indústrias de transporte de pessoas ou de mercadorias por estrada, via férrea ou via água, marítima ou interior, reportou-se, pela primeira vez, expressamente, aos compromissos assumidos pelo Decreto n.º 15.361 e em 23 de setembro de 1933, com o Decreto-Lei n.º 23.048 criou-se o Estatuto do Trabalho Nacional, o qual contendo diretrizes quanto aos horários de trabalho e descanso semanal, “*(...) veio possibilitar a execução e a fiscalização das leis sociais.*”⁶³ (Maria Luísa Teixeira Alves, 2011, p. 189).

Ainda no ano de 1933 e, em 1934, procedeu-se à publicação de vários diplomas que acabariam por legitimar a ditadura e lançar os fundamentos do corporativismo no nosso país, sendo que, foi nestes moldes que ocorreu, a 24 de agosto de 1934, a publicação do Decreto n.º 24.402 – o qual se manteve em vigor até à publicação do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 setembro, conhecido como Lei da Duração do Trabalho (LDT) –, que efetivou “*(...) a jornada dos trabalhadores comerciais em oito horas por dia e quarenta e oito por semana e a dos empregados de escritório em sete horas por dia e quarenta e duas por semana.*”⁶⁴ (Vítor Ramalho, 1980, p. 44).

⁶¹ Ramalho, Vítor (1977), Advogado, *ob. cit.* “*Convenções da Organização Internacional do Trabalho (...)*”, p. 37.

⁶² Ramalho, Vítor (1977), Advogado, *ob. cit.* “*Convenções da Organização Internacional do Trabalho (...)*”, p. 43.

⁶³ Luísa Teixeira Alves, Maria (2011), “*As Fronteiras do Tempo de Trabalho*” in “*Estudos de Direito do Trabalho*” (Org. Monteiro Fernandes, António), Coimbra Editora – grupo Wolters Kluwer, p. 189.

⁶⁴ Ramalho, Vítor, Advogado (1980) “*Questões de Direito do Trabalho – A evolução histórica do Direito do Trabalho em Portugal até aos nossos dias; Os diplomas legais que se inserem no campo*

No ano seguinte, com o objetivo de fomentar o aproveitamento do tempo livre dos trabalhadores, no sentido de lhes proporcionar um maior desenvolvimento físico e intelectual, foi constituída a Fundação Nacional para a Alegria no Trabalho (FNAT), cujos estatutos foram publicados pelo Decreto-Lei n.º 37.836, de 24 de maio de 1950.

A 10 de março de 1937 foi publicada a Lei n.º 1952, que estabeleceu “(...) o primeiro regime jurídico do contrato individual de trabalho, ou seja, um conjunto de normas regulamentadoras da relação jurídica de trabalho.”⁶⁵ (Vítor Ramalho, 1980, p. 45). Contudo, resulta que esta Lei foi revogada pelo Decreto-Lei n.º 47.032, de 27 de maio de 1966.

Não obstante, três anos volvidos da revogação da Lei n.º 1952, o Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de novembro de 1969⁶⁶ – o qual se manteve em vigor, na sua maioria, até à elaboração do Código do Trabalho – veio aprovar o novo regime jurídico do contrato individual de trabalho, fazendo com que a legislação anterior – nomeadamente, o Decreto-Lei n.º 47.032, de 27 de maio de 1966 – fosse revogada em tudo o que se demonstrasse contrário às disposições legais daquele.

A 27 de setembro de 1971 ocorreu a aprovação do suprarreferido Decreto-Lei n.º 409/71⁶⁷, o qual fixou como limites máximos do período normal de trabalho – até à década de noventa do século passado – as oito horas por dia e as quarenta e oito horas por semana, mantendo, no entanto, o limite de sete horas por dia e de quarenta e duas horas por semana para os empregados de escritório.

Não obstante, estes limites não eram fixos, pelo que, podiam ocorrer circunstâncias que levassem à sua ultrapassagem ou até mesmo redução.

Quanto ao encerramento e ao descanso semanal, tínhamos que, os estabelecimentos comerciais e industriais deviam encerrar ou suspender a sua laboração durante um dia completo por semana, que seria, geralmente, ao domingo.

do Direito Do Trabalho mais importantes, desde a carta de lei que institui os tribunais de árbitros avindores até ao presente; Os textos legais completos mais importantes em vigor.”, Editorial O SECULO, p. 44.

⁶⁵ Ramalho, Vítor (1980), Advogado, *ob. cit.* “*Questões de Direito do Trabalho (...)*”, p. 45.

⁶⁶ Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de novembro de 1969, publicado no Diário do Governo n.º 275/1969, 1º Suplemento, Série I de 1969-11-24, páginas 1670 – 1687, disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/49408-1969-176289> (consultado em vinte e sete de dezembro de dois mil e vinte e dois).

⁶⁷ Decreto-Lei n.º 409/1971, de 27 de setembro, publicado no Diário do Governo n.º 228/1971, Série I de 1971-09-27, páginas 1393-1402, disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/409-1971-632735> (consultado em vinte e sete de dezembro de dois mil e vinte e dois).

Por outro lado, o Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de novembro⁶⁸, consagrou o regime jurídico da suspensão do contrato de trabalho por motivos respeitantes ao trabalhador ou à entidade empregadora, bem como da redução temporária dos períodos normais de trabalho, sendo que este se aplicava tanto a empresas do setor público como privado.

De salientar que, o Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de novembro foi alterado pelo Decreto-Lei n.º 210/92, de 2 de outubro⁶⁹, no qual ficou previsto o regime da redução da prestação de trabalho e pela Lei n.º 137/99, de 28 de agosto⁷⁰, na qual ficou determinado o regime da suspensão da prestação de trabalho.

2.1.4 Durante a década de oitenta

Entretanto, na década de oitenta do século XX, através do Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de dezembro, que pressupunha o regime jurídico do trabalho suplementar⁷¹, procedeu-se à revogação do capítulo IV do supramencionado Decreto-Lei n.º 409/71, bem como dos seus arts. 41.º e 42.º.

Ora, tais alterações tiveram como objetivo “(...) *permitir o controlo da prestação de trabalho fora do horário normal* (...)”⁷² (Maria Luísa Teixeira Alves, 2011, p. 191), passando, desta forma, a ser admitida a prestação de trabalho suplementar, mas apenas quando tal se afigurasse necessário para fazer face a algum acréscimo de trabalho que, tendo por base a sua natureza, não obrigasse à contratação de novos trabalhadores, ou quando tal se revelasse indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa e para a sua viabilidade.

Para além disso, o limite do trabalho suplementar foi fixado em cento e sessenta horas.

⁶⁸ Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de novembro, publicado no Diário da República n.º 252/1983, Série I de 1983-11-02, páginas 3738 – 3743, disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/398-443683> (consultado em vinte e sete de dezembro de dois mil e vinte e dois).

⁶⁹ Decreto-Lei n.º 210/92, de 2 de outubro, publicado no Diário da República n.º 228/1992, Série I-A de 1992-10-02, páginas 4655 – 4657, disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/210-1992-233305> (consultado em vinte e sete de dezembro de dois mil e vinte e dois).

⁷⁰ Lei n.º 137/99, de 28 de agosto, publicado no Diário da República n.º 201/1999, Série I-A de 1999-08-28, páginas 5949 – 5950, disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/137-1999-532448> (consultada em vinte e sete de dezembro de dois mil e vinte e dois).

⁷¹ Designação em substituição do trabalho extraordinário, que era o prestado para além do período normal de trabalho.

⁷² Luísa Teixeira Alves, Maria (2011), “*As Fronteiras do Tempo de Trabalho*” in “*Estudos de Direito do Trabalho*” (Org. Monteiro Fernandes, António), Coimbra Editora – grupo Wolters Kluwer, p. 191.

2.1.5 Durante a década de noventa

Já a partir do início da década de noventa do século XX, a redução da duração do trabalho começou a fazer-se, fundamentalmente, por pressão dos poderes públicos, como forma de criar emprego.

Neste sentido, a Lei n.º 2/91, de 17 de janeiro⁷³ fixou o limite da duração do trabalho normal semanal em quarenta e quatro horas – verificando-se, assim, uma redução, ao fim de mais de setenta anos, das quarenta e oito horas para as quarenta e quatro horas semanais –, sendo que, de acordo com o artigo 4.º desta Lei, a mesma aplicava-se tanto às relações de trabalho abrangidas pelo Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro⁷⁴, como ao trabalho rural.

Ora, segundo António Monteiro Fernandes (2022), a Lei n.º 2/91 “(...) concretizava um compromisso constante de um acordo de concertação social celebrado em fins de 1990.”⁷⁵ (p. 511), o qual procurava diminuir os períodos normais de trabalho, através da contratação coletiva, até finais de 1995, ano em que se pretendia alcançar um limite máximo de trabalho semanal de quarenta horas – o que não se logrou devido à falta de disponibilidade para negociar regras de adaptabilidade dos tempos de trabalho.

Neste seguimento, em janeiro de 1996, deu-se a subscrição do Acordo de Concertação Social de Curto Prazo (ACSCP), que visou uma solução de compromisso, para reduzir novamente os tempos de trabalho, sendo que, tal solução foi transposta, de forma quase integral, para a Lei n.º 21/96, de 23 de julho⁷⁶, a qual reduziu, finalmente, os períodos normais de trabalho para as quarenta horas semanais efetivas e introduziu princípios de adaptabilidade de horários.

De notar que, a alteração preconizada pela Lei n.º 21/96 deveria entrar em vigor nos seguintes termos: a 1 de dezembro de 1996 deveriam reduzir-se em duas horas e até ao limite de quarenta horas, os períodos de trabalho superiores a quarenta horas e, a partir de 1 de dezembro de 1997, o limite das quarenta horas deveria aplicar-se em termos gerais.

⁷³ Lei n.º 2/91, de 17 de janeiro, publicada no Diário da República n.º 14/1991, Série I-A de 1991-01-17, páginas 243 – 243, disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/2-1991-495313> (consultada em vinte e oito de dezembro de dois mil e vinte e dois).

⁷⁴ A adaptabilidade do tempo de trabalho ficou consagrada no Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro, através da alteração introduzida pelo Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de outubro.

⁷⁵ Monteiro Fernandes, António (2022), “*Direito do Trabalho*”, (21ª Ed. atualizada), Almedina, p. 511.

⁷⁶ Lei n.º 21/96, de 23 de julho, publicada no Diário da República n.º 169/1996, Série I-A de 1996-07-23, páginas 2046 – 2047, disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/21-1996-417040> (consultada em vinte e oito de dezembro de dois mil e vinte e dois).

Ainda na década de noventa do século XX, com a Lei n.º 73/98, de 10 de novembro⁷⁷, os limites à duração do tempo de trabalho sofreram uma nova adaptação, uma vez que esta Lei, procedeu à transposição – ainda que com algum atraso, porquanto tal deveria ter ocorrido até ao dia 18 de novembro de 1996, conforme a já aludida, no capítulo I, Diretiva 93/104/CE, do Conselho, de 23 de novembro⁷⁸, indo, contudo, mais longe do que aquela, ao abranger aspetos não contemplados pelo texto da Diretiva, mais concretamente, hipóteses de descontinuidade do trabalho efetivo, as quais passaram a estar incluídas no conceito de tempo de trabalho.

Posteriormente, a Lei n.º 103/99, de 26 de julho⁷⁹ – que aproveitou a oportunidade de transposição da Diretiva 97/81/CE, do Conselho⁸⁰, de 15 de dezembro de 1997 para regular a matéria – definiu o regime jurídico do trabalho a tempo parcial e estabeleceu incentivos à sua dinamização, sendo que, de acordo com o art. 1.º, n.º 1 desta Lei, considerava-se trabalho a tempo parcial o que correspondesse a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a setenta e cinco por cento do praticado a tempo completo numa situação comparável.

De salientar que, a regulamentação deste regime teve como objetivo satisfazer tanto as necessidades dos trabalhadores, como melhorar a competitividade das empresas.

2.1.6 O surgimento do Código do Trabalho e respetiva evolução

Após décadas em que o Direito do Trabalho enfrentou um aglomerado de leis avulsas, onde vários diplomas procuraram proporcionar alguma ordenação sistemática, no nosso entendimento sem sucesso, uma vez que, conforme referiu Pedro Romano Martinez (2022) “(...) *A legislação laboral até agora vigente é constituída por um conjunto de diplomas dispersos e com origens temporalmente diversas* (...)”⁸¹ (p. 81), sendo, por isso mesmo, nas palavras de António Monteiro Fernandes (2022) “(...) *frequentemente elaboradas sem grandes primores de técnica legislativa, quando não portadoras de deficiências gramaticais e*

⁷⁷ Lei n.º 73/98, de 10 de novembro, publicada no Diário da República n.º 260/1998, Série I-A de 1998-11-10, páginas 5988 – 5990, disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/73-234104?ts=1656720000034> (consultada em vinte e oito de dezembro de dois mil e vinte e dois).

⁷⁸ Diretiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de novembro de 1993, vide nota de rodapé 30.

⁷⁹ Lei n.º 103/99, de 26 de julho, publicada no Diário da República n.º 172/1999, Série I-A de 1999-07-26, páginas 4660 – 4663, disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/103-1999-353339> (consultada em vinte e oito de dezembro de dois mil e vinte e dois).

⁸⁰ Diretiva 97/81/CE, do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081> (consultada em vinte e oito de dezembro de dois mil e vinte e dois).

⁸¹ Romano Martinez, Pedro (2022), “*Direito do Trabalho*”, (10ª Ed.), Almedina, p. 81.

de imprecisões semânticas (...).”⁸² (p. 66), surgiu, finalmente, em 2003, uma verdadeira novidade – o Código do Trabalho, que compilou a maioria dessas normas avulsas, ainda que introduzindo algumas modificações nas mesmas.

De notar que, o seu Anteprojeto teve por base várias sugestões e acordos obtidos em sede de Concertação Social, uma vez que, até novembro de 2002, ocorreu um intenso debate, que levou a diversas modificações, que resultaram na apresentação à Assembleia da República de uma Proposta de Código do Trabalho, a saber, a Proposta de Lei n.º 29/IX⁸³.

Essa Proposta – que viria a ser aprovada a 10 de abril de 2003 – foi também alvo de pequenas modificações no debate parlamentar.

Depois de promulgada a Lei de aprovação a 4 de agosto, foi então publicado o Código, na 1.ª Série do Diário da República, em anexo à Lei n.º 99/2003, a 27 de agosto⁸⁴, tendo a sua entrada em vigor ocorrido no dia 1 de dezembro de 2003.

De salientar que, entre os motivos que levaram à adoção de um Código do Trabalho podia ler-se o seguinte: “*A opção por um Código do Trabalho assentou na circunstância de, por um lado, o direito do trabalho, tendo em conta os estudos e a jurisprudência dos últimos quarenta anos, já ter alcançado uma estabilidade científica suficiente para se proceder a uma primeira codificação e, por outro, a mera consolidação de leis, ainda que sistematizadas, apontar para uma incipiente codificação.*”⁸⁵ (Pedro Romano Martinez, 2022, p. 83).

Mas mais, a orientação que levou à elaboração do Código do Trabalho de 2003 (CT/2003) podia resumir-se aos seguintes pontos: admissão de formas de trabalho que possibilitassem a adaptabilidade e a flexibilidade da relação laboral, por forma a aumentar-se a competitividade das empresas; estabelecimento de um regime laboral que compilasse a legislação avulsa, com o intuito de facilitar o seu conhecimento, através da integração de lacunas; substituição de alguns termos, como por exemplo da palavra rescisão por resolução e aplicação de novas regras, como foi o caso do regime da mora; e estimulação à participação, na vida laboral, das estruturas que representam os trabalhadores e os empregadores, no que respeita à contratação coletiva⁸⁶ (Pedro Romano Martinez, 2022, pp. 84 e 85).

⁸² Monteiro Fernandes, António (2022), “*Direito do Trabalho*”, (21ª Ed. atualizada), Almedina, p. 66.

⁸³ A Proposta de Lei n.º 29/IX estava acompanhada da correspondente exposição de motivos.

⁸⁴ Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, publicada em Diário da República n.º 197/2003, Série I-A de 2003-08-27, páginas 5558 – 5656, disponível em <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2003/08/197a00/55585656.pdf> (consultada em vinte e nove de dezembro de dois mil e vinte e dois).

⁸⁵ Romano Martinez, Pedro (2022), “*Direito do Trabalho*”, (10ª Ed.), Almedina, p. 83.

⁸⁶ Romano Martinez, Pedro (2022), *ob. cit.* “*Direito do Trabalho*”, pp. 84 e 85.

Deste modo, em oposição às leis revogadas, o CT/2003 introduziu algumas alterações em matéria de tempo de trabalho, na secção II, capítulo II, nomeadamente, adoção de regimes de adaptabilidade limitada do tempo de trabalho, quer por contrato de trabalho, quer por Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT); diminuição dos limites anuais do trabalho suplementar, de cento e setenta e cinco horas, para as micro e pequenas empresas, e cento e cinquenta horas para as médias e grandes empresas, salvo a possibilidade do IRCT prever até duzentas horas por ano; alargamento do período mínimo de férias, até ao limite máximo de três dias úteis (vinte e dois dias úteis), em caso de não existirem faltas ou, a haver, as mesmas serem em número diminuto e justificadas; e alteração do horário de trabalho noturno, que passou a estar incluído entre as vinte e duas horas e as sete horas do dia seguinte, na falta de IRCT⁸⁷ (Pedro Romano Martinez, 2022, pp. 86 e 87).

Entretanto, a revisão do CT/2003 foi antecedida de um forte trabalho e de uma ampla discussão, a qual teve início com o “(...) *Livro Verde sobre as Relações Laborais, apresentado e submetido a discussão pública em 20 de Abril de 2006* (...)”⁸⁸ (Francisco Liberal Fernandes, 2018, p. 17) e que “(...) *apontava para a necessidade de modernizar o ordenamento jurídico-laboral* (...)”⁸⁹ (Francisco Liberal Fernandes, 2018, p. 17).

Ora, foi neste contexto que foi criada a Comissão do Livro Branco das Relações Laborais (CLBRL), através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 160/2006, de 30 de novembro, a qual tinha por objetivo proceder à análise das áreas que exigissem uma intervenção legislativa, vindo o Livro Branco das Relações Laborais (LBRL) a ser publicado em novembro de 2007.

Da apreciação pública do LBRL adveio, entre 20 de dezembro de 2007 e 31 de janeiro de 2008, uma ampla discussão pública e um vasto conjunto de contributos da sociedade civil e dos parceiros sociais, sendo que, foi com base nestes acontecimentos que, em 22 de abril de 2008, o Governo apresentou ao Conselho Permanente de Concertação Social um documento que deveria facultar a realização de um novo acordo em matéria de regulação das relações de trabalho, de proteção social e emprego.

⁸⁷ Romano Martinez, Pedro (2022), *ob. cit.* “*Direito do Trabalho*”, pp. 86 e 87.

⁸⁸ Liberal Fernandes, Francisco (2018), “*O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho*”, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, Centro de Investigação Jurídico-Económica, Biblioteca Red, p. 17.

⁸⁹ Liberal Fernandes, Francisco (2018), *ob. cit.* “*O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho*”, p. 17.

Foi neste quadro programático e com este cenário de intensivo e alargado debate que, em 25 de junho de 2008, o Governo e a maioria dos parceiros lograram alcançar o acordo tripartido que esteve na origem da iniciativa legislativa.

Assim, e por via da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro⁹⁰, procedeu-se à revisão do CT/2003. Embora esta se tenha revelado substancialmente pouco profunda surgiu formalmente como um novo Código do Trabalho.

Neste sentido, e tal como resultava do Livro Branco e da Proposta do Governo, foi dado especial enfoque ao tempo de trabalho e à sua adaptabilidade, sendo que, se mantiveram, no entanto, diversas regras previstas no CT/2003, nomeadamente, as regras respeitantes à definição de tempo de trabalho, interrupções e intervalos considerados como tempo de trabalho e período de descanso, bem como os limites dos períodos normais de trabalho, quer diário, quer semanal; mantiveram-se os limites máximos no tocante ao trabalho suplementar; previu-se a possibilidade das normas sobre o descanso compensatório remunerado no tocante ao trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso complementar ou em feriado virem a ser afastadas por IRCT que estabelecesse a compensação pela prestação de trabalho suplementar mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades; manteve-se o limite estipulado para a duração mínima dos períodos de repouso intercalar, diário, semanal e anual⁹¹ (Francisco Liberal Fernandes, 2018, pp. 19 e 20).

Não obstante, uma vez que se considerava o regime de adaptabilidade constante dos arts. 164.º e ss. do CT/2003 insuficiente, sem o colocar em causa, foram criadas três novas realidades, a saber: a adaptabilidade grupal, a qual ficou prevista no art. 206.º do Código do Trabalho de 2009 (CT/2009); o banco de horas, que ficou consagrado no art. 208.º do CT/2009; e o horário concentrado, o qual ficou definido no art. 209.º do CT/2009, as quais, entre outros aspetos, iremos aprofundar no capítulo seguinte.

Note-se que, a revisão de 2009 pretendeu reduzir o CT/2003⁹². Todavia, na ânsia de se reduzir o número de arts. daquele Código sem eliminar regras, optou-se por dois mecanismos,

⁹⁰ Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, publicada em Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12, páginas 926 – 1029, disponível em <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2009/02/03000/0092601029.pdf> (consultada em vinte e nove de dezembro de dois mil e vinte e dois).

⁹¹ Liberal Fernandes, Francisco (2018), *ob. cit.* “O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho”, pp. 19 e 20.

⁹² A Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou em anexo o Código do Trabalho de 2009, revogou o Código do Trabalho de 2003, pelo artigo 12.º, n.º 1, alínea a) dessa mesma Lei.

que obviamente se revelaram incorretos, pois, primeiramente, reuniram-se no mesmo artigo disposições que estavam dispersas por dois ou três artigos, tornando-se aqueles mais longos e, de seguida, eliminaram-se certas matérias, como por exemplo, as relativas à segurança e saúde no trabalho e aos acidentes de trabalho, que foram remetidas para legislação avulsa.

Deste modo, o facto de o CT/2009 apresentar artigos mais extensos do que os constantes no CT/2003 originou uma maior dificuldade na sua leitura e compreensão.

Assim, no CT/2009, o legislador optou por comprimir, no caso do trabalho remoto, vulgo teletrabalho, um pequeno conjunto de normas atinentes a este, ficando o trabalhador sujeito às regras gerais quanto ao período normal de trabalho, podendo, contudo, ficar isento de horário.

Entretanto, nos primeiros meses do ano de 2012 começou a discutir-se uma nova reforma do Código do Trabalho, sendo que, além das razões comuns que haviam levado às reformas laborais dos últimos anos, mais concretamente, a simplificação de regimes jurídicos, a adaptação a novos circunstancialismos ou o reequilíbrio da relação entre as partes, salvaguardando-se o trabalhador, surgiu um novo fator, o designado *Memorandum* de Entendimento, no qual estavam patentes regras concretas em sede laboral.

Ora, o *Memorandum* de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, de 17 de maio de 2011, estabelecia soluções concretas quanto às alterações a introduzir no Código do Trabalho, como era, por exemplo, o caso do despedimento por inadaptação, sendo que, aquele vinculava o Governo português a alterações no âmbito laboral.

Nesta sequência, chegou-se a um entendimento na Concertação Social quanto às alterações a introduzir no Código do Trabalho, no denominado compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de 18 de janeiro de 2012, vindo, entretanto, o Governo a apresentar na Assembleia a Proposta de Lei n.º 46/XII, a qual deu origem à Lei n.º 23/2012, de 25 de junho⁹³.

De salientar que, esta nova revisão tinha como objetivo melhorar a legislação laboral, promover a flexibilização interna das empresas e promover a contratação coletiva.

Neste sentido, tanto na Proposta de Lei n.º 46/XII, como na Lei n.º 23/2012, que substancialmente recebeu as soluções constantes da proposta, foi possível identificar-se, entre outras, alterações quanto à organização do tempo de trabalho, por via da flexibilização deste,

⁹³ Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, publicada em Diário da República n.º 121/2012, Série I de 2012-06-25, páginas 3158 – 3169, disponível em <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2012/06/12100/0315803169.pdf> (consultada em vinte e nove de dezembro de dois mil e vinte e dois).

a diminuição da retribuição do trabalho suplementar e a alteração das regras relativas às férias, feriados e faltas, sendo que, em caso de situação de crise empresarial podiam ser introduzidas medidas relativas à suspensão ou redução da prestação de trabalho.

Para além disso, no ano de 2019, surgiu na China, na cidade de Wuhan, o vírus da síndrome respiratória aguda grave (SARS-CoV-2), que se propagou por todo o Mundo, levando a que fossem adotadas novas regras de convivência.

Ora, foi neste contexto que surgiu a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro⁹⁴, de iniciativa parlamentar, cujo diploma veio alterar, de forma significativa, o regime constante do CT, modificando alguns dos seus artigos e acrescentando-lhe outros, tendo, mais recentemente, começado a discutir-se a possibilidade de passar a vigorar, no nosso ordenamento jurídico, a semana dos quatro dias de trabalho – assunto que iremos abordar no último capítulo da presente dissertação.

⁹⁴ Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, publicada em Diário da República n.º 235/2021, Série I de 2021-12-06, páginas 2 – 9, disponível em <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2021/12/23500/0000200009.pdf> (consultada em vinte e nove de dezembro de dois mil e vinte e dois).

Contexto e flexibilização do tempo de trabalho no atual Código do Trabalho

3.1 Noção de tempo de trabalho

Em Portugal, e conforme constatámos anteriormente, a matéria do tempo de trabalho, para além de estar prevista na CRP, encontra-se, maioritariamente, regulada pelo CT, existindo, no entanto, uma proliferação de contratação coletiva, que também prevê disposições específicas e até mesmo mais benéficas do que as do CT sobre esta matéria.

Neste sentido, e tendo por base uma série de antecedentes, a verdade é que o CT, para além de ter adotado conceitos em conformidade com a tradição legislativa, mais concretamente, os de período normal de trabalho (PNT), horário de trabalho e período de funcionamento, recolheu ainda o essencial do regime decorrente da já referida Lei n.º 73/98, de 10 de novembro, sem, contudo, excluir o conjunto de interrupções e intervalos que se consideram incluídos no tempo de trabalho.

Assim, a redação atual do CT inclui, no capítulo II, secção II, subsecção I, art. 197.º, n.º 1, a noção de tempo de trabalho, a saber: “(...) *qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos* (...)”⁹⁵, sendo que, esta noção difere da que consta na já abordada Diretiva 2003/88/CE⁹⁶, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003.

Deste modo, temos que, o conceito de tempo de trabalho engloba duas realidades distintas: a da realização efetiva da prestação de atividade e o estado de disponibilidade do trabalhador para exercer a sua atividade quando tal lhe for solicitado, estado este de prontidão que resulta do vocábulo *adstrito* acima mencionado.

Posto isto, iremos analisar, em seguida, algumas das disposições previstas no CT, relativas ao tempo de trabalho, as quais se demonstram fulcrais para um melhor entendimento

⁹⁵ Código do Trabalho – Inclui Código de Processo do Trabalho, regulamentação do Código do Trabalho e legislação conexas (abril de 2023), (21ª Ed.), Porto Editora, p. 121.

⁹⁶ Diretiva 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, vide nota de rodapé 32.

do assunto a que nos propusemos abordar na presente dissertação e sem as quais a mesma não faz qualquer sentido.

3.2 Período normal de trabalho e respetivos limites máximos

Relacionado com a noção de tempo de trabalho, surge, no art. 198.º do CT, o conceito de PNT, o qual tem de ver com o número de horas diárias e semanais que o trabalhador se encontra contratualmente obrigado a prestar e que está hoje fixado, como máximo, para a maioria dos trabalhadores, em oito horas por dia e quarenta horas por semana (art. 203.º, n.º 1 do CT).

De notar que, o conceito de PNT “(...) contemplado no artigo 198.º 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 ss.).”⁹⁷ (Francisco Liberal Fernandes, 2018, pp. 98 e 99).

Não obstante, a verdade é que, nos termos do disposto no art. 210.º, n.º 1 do CT, podem existir exceções aos limites máximos do PNT, até porque, os limites máximos deste podem ser reduzidos por IRCT, não podendo, no entanto, daí resultar uma diminuição da retribuição dos trabalhadores.

Para além disso, os limites diários e semanais (arts. 203.º e 211.º do CT) comportam diversas exceções, desde logo, porque o tempo de trabalho pode ser organizado de acordo com regimes de flexibilidade, a saber, a adaptabilidade, o banco de horas – que abordaremos, mais detalhadamente, em seguida – e o horário concentrado – que aprofundaremos no capítulo seguinte –, podendo, deste modo, atingir mais horas do que o regime normal, facultando, assim, às empresas uma redução dos seus custos, na medida em que lhes permite reduzir o recurso ao trabalho suplementar.

De frisar que, a duração máxima do tempo de trabalho de quarenta horas semanais pode vir ainda a sofrer alterações – conforme veremos no capítulo seguinte –, uma vez que, em

⁹⁷ Liberal Fernandes, Francisco (2018), “*O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho*”, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, Centro de Investigação Jurídico-Económica, Biblioteca Red, pp. 98 e 99.

junho de dois mil e vinte e três, teve início o projeto piloto da semana de quatro dias de trabalho, nos termos do qual se procura reduzir o número de horas diárias e, por conseguinte, semanais, a que os trabalhadores se encontram atualmente adstritos.

3.2.1 Adaptabilidade

Segundo Francisco Liberal Fernandes (2018), “*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.*”⁹⁸ (p. 140).

Neste sentido, o regime da adaptabilidade, o qual constitui, assim, “*(...) 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.*”⁹⁹ (Francisco Liberal Fernandes, 2018, p. 140), já vinha previsto nos arts. 164.º e 165.º do CT/2003.

Contudo, uma vez que se considerava este regime insuficiente, sem o colocar em causa, foram criadas três novas realidades: a adaptabilidade grupal, a qual ficou prevista no art. 206.º do CT/2009; o banco de horas, que ficou consagrado no art. 208.º do CT/2009; e o horário concentrado, o qual ficou definido no art. 209.º do CT/2009.

3.2.1.1 Adaptabilidade por regulamentação coletiva

De acordo com o regime da adaptabilidade por regulamentação coletiva¹⁰⁰, tem-se que, por IRCT, o PNT pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário de oito horas ser

⁹⁸ Liberal Fernandes, Francisco (2018), *ob. cit.* “O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho”, p. 140.

⁹⁹ Liberal Fernandes, Francisco (2018), *ob. cit.* “O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho”, p. 140.

¹⁰⁰ O regime da adaptabilidade por regulamentação já vinha previsto nos arts. 164.º do CT/2003 e 204.º CT/2009.

aumentado até quatro horas, atingindo-se, desta forma, o limite máximo diário de doze horas¹⁰¹ (art. 204.º, n.º 1 do CT).

Já em relação à duração do trabalho semanal, a mesma não pode exceder as sessenta horas, sendo que, para além disso, o período normal de trabalho definido naqueles termos não pode exceder as cinquenta horas em média num período de dois meses (art. 204.º, n.ºs 1 e 2 do CT).

De frisar que, tais limites semanais incluem o trabalho suplementar, com exceção daquele que seja imposto por motivo de força maior.

2.2.1.2 Adaptabilidade individual

Segundo o regime da adaptabilidade individual¹⁰², o empregador e o trabalhador podem, desde que por acordo, definir o PNT em termos médios, sendo que, tal acordo pode prever o aumento do PNT diário até duas horas, não podendo aquele exceder, assim, as dez horas diárias.

Já o trabalho semanal não pode exceder as cinquenta horas, excluindo-se o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior¹⁰³ (art. 205.º, n.ºs 1 e 2 do CT).

Não obstante, em semana cuja duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, pode ocorrer a redução até duas horas diárias ou, em caso de existir acordo, em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito a subsídio de refeição (art. 205.º, n.º 3 do CT).

De notar que, este acordo pode ser celebrado mediante proposta, por escrito¹⁰⁴, do empregador, presumindo-se a aceitação por parte de trabalhador se o mesmo não se opuser, por escrito, nos catorze dias subsequentes ao seu conhecimento (art. 205.º, n.º 4 do CT). *“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 derogatória prevista no art.*

¹⁰¹ Código do Trabalho – Inclui Código de Processo do Trabalho, regulamentação do Código do Trabalho e legislação conexa (abril de 2023), (21ª Ed.), Porto Editora, p. 123.

¹⁰² O regime da adaptabilidade individual já vinha previsto nos arts. 165.º do CT/2003 e 205.º CT/2009.

¹⁰³ Código do Trabalho – Inclui Código de Processo do Trabalho, regulamentação do Código do Trabalho e legislação conexa (abril de 2023), (21ª Ed.), Porto Editora, p. 123.

¹⁰⁴ Por razões de segurança jurídica, a exigência de forma escrita para a proposta de acordo e, bem assim, para o acordo das partes, constitui uma formalidade *ad substantiam*.

218º do Código Civil, mais especificamente, uma derrogação do princípio de que o silêncio não vale como declaração negocial.”¹⁰⁵ (Francisco Liberal Fernandes, 2018, pp. 151 e 152).

Este regime cessa com a entrada em vigor do IRCT que incida sobre esta matéria (art. 205.º, n.º 5 do CT).

3.2.1.3 Adaptabilidade grupal

Quanto ao regime da adaptabilidade grupal¹⁰⁶, sendo uma variante das duas modalidades anteriores, vem estabelecer que o IRCT que institua o regime de adaptabilidade previsto no art. 204.º pode prever que o empregador possa aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica caso, pelo menos, sessenta por cento dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e, por escolha dessa convenção como aplicável, sendo que, fica salvaguardado que isso se aplica enquanto os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica em causa abrangidos pelo regime de acordo sejam em número igual ou superior ao correspondente à percentagem nele indicada¹⁰⁷ (art. 206.º, n.º 1, alíneas a) e b) do CT).

Porém, caso a proposta formulada pelo empregador seja aceite por, pelo menos, setenta e cinco por cento 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 (art. 206.º, n.º 2 do CT).

Assim, resulta que, conforme refere Francisco Liberal Fernandes (2018), “*Com esta nova figura, o legislador veio reforçar o poder de organização do empregador em detrimento da autonomia individual e colectiva dos trabalhadores.*”¹⁰⁸ (p. 155).

No entanto, salienta-se que, o regime de adaptabilidade instituído nos termos dos n.ºs 1 e 2 não se aplica a trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente a regime referido no n.º 1, a trabalhador

¹⁰⁵ Liberal Fernandes, Francisco (2018), “*O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho*”, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, Centro de Investigação Jurídico-Económica, Biblioteca Red, pp. 151 e 152.

¹⁰⁶ O regime da adaptabilidade grupal foi previsto, pela primeira vez, no art. 206.º do CT/2009.

¹⁰⁷ Código do Trabalho – Inclui Código de Processo do Trabalho, regulamentação do Código do Trabalho e legislação conexa (abril de 2023), (21ª Ed.), Porto Editora, p. 124.

¹⁰⁸ Liberal Fernandes, Francisco (2018), “*O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho*”, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, Centro de Investigação Jurídico-Económica, Biblioteca Red, p. 155.

representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa (art. 206.º, n.º 4, alínea a) do CT).

De notar que, esta redação do art. 206.º do CT, para além de manter o conteúdo previsto no CT/2009, foi ainda mais longe, ao passar a contemplar, no seu n.º 4, duas novas situações (alíneas b) e c)), a serem excecionadas: a de trabalhador com filho menor de três anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, salvo manifestação por escrito, da sua concordância ou, a de trabalhador com filho entre os três e os seis anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar assistência.

3.2.2 Banco de horas

3.2.2.1 Banco de horas por regulamentação coletiva

O CT/2009 introduziu, conforme já referimos, o regime do banco de horas no seu art. 208.º, por forma a atender-se à oscilação dos mercados através de aumentos pontuais da prestação do trabalho. Deste modo, este devia ser pago como trabalho normal e não como trabalho suplementar.

Nestes termos, de acordo com o regime instituído por IRCT, *“O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.”*¹⁰⁹ (art. 208.º, n.º 2 do CT/2009, mantido na redação atual do CT¹¹⁰).

Não obstante, tal limite anual podia ser afastado por IRCT, caso a utilização desse regime tivesse como objetivo evitar a redução do número de trabalhadores, só sendo aplicável por um período até doze meses (art. 208.º, n.º 3 do CT/2009, mantido na redação atual do CT).

Para além disso, o IRCT devia regular a compensação do trabalho prestado em acréscimo, a antecedência com que o empregador devia comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho e o período em que a redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho realizado em acréscimo devia ter lugar, bem como a antecedência com que a mesma devia ser informada (art. 208.º, n.º 4 do CT/2009).

¹⁰⁹ Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vide nota de rodapé 89.

¹¹⁰ Código do Trabalho – Inclui Código de Processo do Trabalho, regulamentação do Código do Trabalho e legislação conexa (abril de 2023), (21ª Ed.), Porto Editora, pp. 125 e 126.

No entanto, com a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, o art. 208.º, n.º 4, alínea a) do CT/2009, o regime do banco de horas por regulamentação coletiva sofreu alterações, uma vez que a compensação do trabalho prestado por acréscimo, que podia ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades, passou a poder ser feita também por aumento do período de férias.

Mas mais, foram ainda aditados, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, ao regime do banco de horas dois novos artigos, a saber, o art. 208.º-A – já revogado, conforme veremos – e o art. 208.º-B, os quais vieram possibilitar o alargamento do regime do banco de horas, por regulamentação coletiva, aos casos fundados em, respetivamente, acordo individual e em banco de horas grupal, cujos regimes surgiram com base no já conhecido regime da adaptabilidade de horários.

2.2.2.2 Banco de horas individual

No art. 208.º-A ficou a constar que, o regime do banco de horas podia ser instituído mediante acordo entre o empregador e o trabalhador, podendo, nesse caso, o PNT ser aumentado até duas horas diárias e cinquenta semanais, tendo, contudo, o acréscimo por limite as cento e cinquenta horas anuais.

De salientar que, o acordo que instituisse este regime podia ser celebrado mediante proposta escrita do empregador, presumindo-se a aceitação do trabalhador, nos termos do disposto no art. 205.º, n.º 4 do CT.

Posteriormente, com a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro¹¹¹, o art. 208.º-A acabou por ser revogado pela alínea a) do artigo 10.º dessa Lei.

2.2.2.3 Banco de horas grupal

Segundo o art. 208.º-B, o IRCT que instituisse o regime do banco de horas previsto no art. 208.º podia prever que o empregador o pudesse aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica quando, pelo menos, sessenta por cento dos trabalhadores dessa estrutura fossem por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha dessa convenção como aplicável e enquanto a

¹¹¹ Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, vide nota de rodapé 40.

percentagem dos trabalhadores abrangidos se mantivesse em número igual ou superior a sessenta por cento (redação que se mantém no atual CT).

Todavia, caso a entidade empregadora tivesse acordado o banco de horas com, pelo menos, setenta e cinco por cento dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica, a mesma poderia aplicá-lo ao conjunto dos restantes trabalhadores, desde que respeitando o disposto no art. 206.º, n.º 3 do CT.

De notar que, o regime do banco de horas ora instituído não se aplicava aos trabalhadores que se encontrassem abrangidos por convenção coletiva que dispusesse em sentido contrário ou, no caso de banco de horas grupal por via de IRCT, a trabalhador representado por associação sindical que tivesse deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em questão.

Entretanto, com a já referida Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro¹¹², o art. 208.º-B sofreu alterações, uma vez que, de acordo com o n.º 2 do art. em questão, o regime do banco de horas passou a poder “(...) *ser instituído e aplicado ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, desde que aprovado em referendo pelos trabalhadores a abranger (...).*”¹¹³ (redação que se mantém no atual CT).

Para além disso, e de acordo com o n.º 3 do referido art. 208.º-B, “(...) *o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo o limite de 150 horas por ano.*”¹¹⁴ (redação que se mantém no atual CT).

De salientar que, nas palavras de António Menezes Cordeiro (2019), “*A ideia básica do banco de horas é criar uma conta-corrente entre o trabalhador e o empregador (...) o trabalhador é chamado a trabalhar mais em certo período, sendo compensado com férias ou com redução noutro período; no limite, com dinheiro.*”¹¹⁵ (p. 530).

No entanto, resulta que, para Francisco Liberal Fernandes (2018), “*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*

¹¹² Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, vide nota de rodapé 40.

¹¹³ Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, vide nota de rodapé 40 e Código do Trabalho – Inclui Código de Processo do Trabalho, regulamentação do Código do Trabalho e legislação conexa (abril de 2023), (21ª Ed.), Porto Editora, p. 126.

¹¹⁴ Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, vide nota de rodapé 40 e Código do Trabalho – Inclui Código de Processo do Trabalho, regulamentação do Código do Trabalho e legislação conexa (abril de 2023), (21ª Ed.), Porto Editora, p. 126.

¹¹⁵ Menezes Cordeiro, António (2019), “*Direito do Trabalho II Direito Individual*”, Almedina, p. 530.

*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.”*¹¹⁶ (p. 173).

Este autos aproveita ainda para acrescentar que, *“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.”*¹¹⁷ (Francisco Liberal Fernandes, 2018, p. 173).

3.2.3 Horário concentrado

Foi consagrado, a par do banco de horas, e ainda que algumas convenções coletivas já o regulassem, o regime do horário concentrado¹¹⁸, o qual ficou a constar, conforme já referimos, do art. 209.º do CT.

No entanto, tendo em conta o tema da presente dissertação, apenas iremos aprofundar este regime no capítulo seguinte.

3.3 Horário de trabalho, respetiva elaboração e afixação do mapa

Quanto ao horário de trabalho, constante do art. 200.º, n.º 1 do CT, o mesmo pode ser entendido como a determinação das horas de início e termo do PNT diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal, sendo que, de acordo com Milena Silva Rouxinol e Joana Nunes Vicente (2022 – Reimpressão) a *“(…) concretização diária e semanal da quantidade de trabalho confere ao trabalhador um elemento de previsibilidade e de estabilidade (...).”*¹¹⁹ (p. 592), uma vez que lhe permite conhecer qual o período de tempo em que deverá estar disponível para laborar e aquele que deverá estar reservado à satisfação das suas necessidades e interesses pessoais, familiares e sociais.

¹¹⁶ Liberal Fernandes, Francisco (2018), *“O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho”*, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, Centro de Investigação Jurídico-Económica, Biblioteca Red, p. 173.

¹¹⁷ Liberal Fernandes, Francisco (2018), *ob. cit.* *“O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho”*, p. 173.

¹¹⁸ O regime do horário concentrado foi consagrado no art. 209.º do CT/2009.

¹¹⁹ Rouxinol, Milena Silva e Vicente, Joana Nunes, (2022 – Reimpressão), *“Direito do Trabalho – Relação Individual”*, Almedina, p. 592.

De notar que, a determinação do horário de trabalho compete ao empregador e deve ser feita dentro dos limites da lei (art. 212.º, n.º 1 do CT).

Para além disso, atente-se que, o horário de trabalho não pode implicar um número de horas de laboração superior ao que decorre do PNT, devendo o mesmo constar de um mapa, o qual é obrigatoriamente afixado nas instalações da empresa (arts. 215.º e 216.º do CT).

De salientar que, atendendo ao art. 215.º, n.º 1, alínea h) do CT, no caso dos regimes de flexibilidade acabados de explanar, deve constar do mapa de horário de trabalho o “*Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver.*”¹²⁰. Contudo, conforme podemos verificar, o artigo em questão não faz qualquer referência expressa aos regimes do banco de horas e do horário concentrado.

Não obstante, uma vez que o regime do banco de horas se apresenta distinto do regime de adaptabilidade e, conforme veremos, do regime do horário concentrado – este último, ainda que o artigo seja omissivo, deverá, a nosso ver, constar do mapa de horário de trabalho –, somos do entendimento de que, ao invés dos outros dois, este regime não está obrigado a constar do mapa de horário de trabalho, uma vez que funciona à margem do regime daquele, podendo fazer face a situações imprevisíveis.

Ora, relacionado com o horário de trabalho, podemos destacar as seguintes modalidades: isenção de horário de trabalho (arts. 218.º e 219.º do CT); trabalho por turnos (arts. 220.º a 222.º do CT); trabalho noturno (arts. 223.º a 225.º do CT); e trabalho suplementar (arts. 226.º a 231.º do CT), às quais faremos referência em seguida.

3.3.1 Isenção de horário de trabalho, modalidades e efeitos

A isenção de horário de trabalho constitui uma situação especial, a qual, nos termos do art. 218.º, n.º 1 do CT, apenas pode ser aplicada nos seguintes casos: exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a quem seja titular desses cargos; execução de trabalhos preparatórios ou complementares que devido à sua natureza apenas possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho; teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade prestado fora do estabelecimento, sem que haja um qualquer controlo imediato por parte de um superior hierárquico; podendo ainda, nos

¹²⁰ Código do Trabalho – Inclui Código de Processo do Trabalho, regulamentação do Código do Trabalho e legislação conexa (abril de 2023), (21ª Ed.), Porto Editora, p. 130.

termos do art. 218.º, n.º 2 do CT, ser acrescentadas outras situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho.

De notar que, para que a isenção de horário de trabalho possa ser atribuída, exige-se o acordo, por escrito, entre o empregador e o trabalhador¹²¹, sendo que, “*A redução a escrito do acordo de isenção constitui um requisito de validade (formalidade ad substantiam); (...) 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.*”¹²² (Francisco Liberal Fernandes, 2018, pp. 257 e 258).

Resulta do art. 219.º, n.º 1 do CT que a isenção de horário de trabalho pode ser praticada segundo três modalidades, a saber, não sujeição aos limites máximos do PNT – cuja modalidade, na ausência de estipulação das partes, se considera adotada supletivamente (art. 219.º, n.º 2 do CT) –; alargamento da isenção a um certo número de horas para além dos limites fixados para os períodos de trabalho, quer diários, quer semanais, sendo que, nos parece que, tal aumento não poderá, contudo, ultrapassar as quarenta e oito horas semanais em média; e limitação do regime de isenção aos períodos, diário e semanal, contratualizados, não podendo a duração do trabalho ir, deste modo, para além dos limites previstos no art. 203.º, n.º 1 do CT.

Ora, caso os limites previstos no art. 219.º, n.º 1, alíneas b) e c) sejam excedidos, o trabalho é considerado suplementar, de acordo com o art. 226.º, n.º 2 do CT.

Para além disso, tenhamos em atenção que, a isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário, nos termos do art. 219.º, n.º 3 do CT e que constitui uma situação reversível, pelo que, ocorrendo a sua cessação, o trabalhador deixa de ter direito à correspondente retribuição.

3.3.2 Trabalho por turnos

Nos termos do art. 220.º do CT considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa, na qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de

¹²¹ A política de maior flexibilização subjacente ao regime de isenção de horário revela-se no facto de, na sequência do CT/2003, a respetiva instituição depender única e exclusivamente do acordo das partes, uma vez que, no regime anterior, revogado pelo CT/2003, a respetiva adoção estava dependente de autorização administrativa (Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro).

¹²² Liberal Fernandes, Francisco (2018), “*O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho*”, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, Centro de Investigação Jurídico-Económica, Biblioteca Red, pp. 257 e 258.

trabalho, segundo determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

Para além disso, de acordo com o art. 221.º, n.º 1 do CT, devem ser organizados turnos de pessoal diferente, cada vez que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do PNT, devendo ainda tais turnos ser organizados, sempre que possível, de acordo com os interesses e as preferências dos trabalhadores, (art 221.º, n.º 2 do CT).

De notar que, a duração de trabalho em cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos PNT (art. 221.º, n.º 3 do CT), só podendo o trabalhador mudar de turno após o dia de descanso semanal (art. 221.º, n.º 4 do CT).

De frisar que, “*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 (...).*”¹²³ (Francisco Liberal Fernandes, 2018, p. 266).

Acresce que, conforme resulta do art. 224.º, n.º 1, os trabalhadores por turnos podem também ser trabalhadores noturnos e, quando assim aconteça, devem beneficiar das respetivas medidas de protecção.

3.3.3 Trabalho noturno

O trabalho noturno encontra-se definido no art. 223.º, n.º 1 do CT e pode ser entendido como aquele que é “*(...) prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendido entre o intervalo entre as 0 e as 5 horas.*”¹²⁴.

O período de trabalho noturno pode ser determinado por IRCT, dentro do limite referido, sendo que, na ausência dessa fixação, considera-se supletivamente como período de trabalho noturno o compreendido entre as vinte e duas horas e as sete horas do dia seguinte (art. 223.º, n.º 2 do CT).

Para além disso, considera-se trabalhador noturno aquele que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia, ou que efetua durante o período noturno parte

¹²³ Liberal Fernandes, Francisco (2018), *ob. cit.* “O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho”, p. 266.

¹²⁴ Código do Trabalho – Inclui Código de Processo do Trabalho, regulamentação do Código do Trabalho e legislação conexa (abril de 2023), (21ª Ed.), Porto Editora, pp. 132 e 133.

do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia, ou outra definida por IRCT (art. 224.º, n.º 1 do CT).

De salientar que, conforme refere Luís Manuel Teles de Menezes Leitão (2021), “*Em virtude da especial penosidade e perigosidade que implica para os trabalhadores, o trabalho noturno é sujeito a limites especiais de duração do trabalho.*”¹²⁵ (p. 316).

Neste contexto, nos termos do art. 224.º, n.º 2 do CT “*O período normal de trabalho diário de trabalhador noturno, quando vigora o regime de adaptabilidade, não deve ser superior a oito horas diárias, em média semanal, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.*”¹²⁶, sendo que, por forma a apurar-se a média, excluem-se os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os feriados (art. 224.º, n.º 3 do CT).

De notar que, de acordo com o art. 266.º, n.º 1 do CT, o trabalhador noturno tem direito a um acréscimo retributivo de vinte e cinco por cento em comparação com o trabalho equivalente prestado durante o dia, incidindo, deste modo, o acréscimo, consoante os casos, sobre a retribuição normal, ou sobre a retribuição do trabalho suplementar.

Não obstante, este acréscimo pode ser substituído, através de IRCT, por redução equivalente do período normal de trabalho, ou aumento fixo de retribuição base, desde que tal não acarrete para o trabalhador um tratamento menos favorável (art. 266.º, n.º 2, alíneas a) e b) do CT).

3.3.4 Trabalho suplementar e respetivos limites

De acordo com o art. 226.º, n.º 1 do CT, o trabalho suplementar deve ser entendido como aquele que seja prestado fora do horário de trabalho, ou seja, “*(...) 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. (...).*”¹²⁷ (Francisco Liberal Fernandes, 2018, p. 293), sendo que, de acordo com o art. 227.º, n.ºs 1 e 2 do CT, este só pode ser prestado – princípio da taxatividade – quando ocorra um acréscimo

¹²⁵ Menezes Leitão, Luís Manuel Teles de (2021), “*Direito do Trabalho*”, (7.ª Ed.), Almedina, p. 316.

¹²⁶ Código do Trabalho – Inclui Código de Processo do Trabalho, regulamentação do Código do Trabalho e legislação conexa (abril de 2023), (21ª Ed.), Porto Editora, p. 133.

¹²⁷ Liberal Fernandes, Francisco (2018), “*O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho*”, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, Centro de Investigação Jurídico-Económica, Biblioteca Red, p. 293.

eventual e transitório de trabalho na empresa, mas não se justifique a admissão de novo trabalhador; ou quando se esteja perante um caso de força maior ou até mesmo quando tal seja indispensável para prevenir ou reparar um prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

Não obstante, resulta que o trabalho suplementar está sujeito a limites, os quais se encontram enunciados no art. 228.º, n.º 1, alíneas a) a f) do CT, a saber: cento e sessenta e cinco horas por ano, no caso das micro ou pequenas empresas; cento e cinquenta horas por ano, no caso das médias ou grandes empresas; oitenta horas por ano ou o número de horas correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior, no caso de trabalhador a tempo parcial; duas horas, em dia de trabalho normal; um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado; e um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário, em meio dia de descanso complementar.

3.4 Período de descanso

O período de descanso pode ser entendido como aquele que não é considerado como tempo de trabalho, de acordo com o disposto no art. 199.º do CT.

Deste conceito, resulta que, não é possível convencionar-se uma disponibilidade permanente do trabalhador, para o trabalho, não podendo também o empregador interferir no gozo do período de descanso do trabalhador nos casos admitidos pela Lei.

3.5 Intervalo de descanso

Decorre do art. 213.º, n.º 1 do CT que o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora e nem superior a duas horas, por forma a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo, no caso daquele período ser superior a dez horas¹²⁸ – quer se trate da duração normal, nos termos dos arts. 203.º, n.º 2 e 210.º ambos do CT, quer se trate da

¹²⁸ A Lei n.º 23/2012 alterou o n.º 1 (parte final) do CT/2009, na medida em que na redação anterior constava que “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.”

duração efetiva, nos casos de aplicação dos regimes de flexibilização do tempo de trabalho, já explanados.

Neste sentido, dúvidas não restam que o art. 213.º do CT consagra regras atinentes à tutela da segurança e saúde dos trabalhadores, uma vez que, de acordo com Francisco Liberal Fernandes (2018) este evidencia “(...) 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.”¹²⁹ (p. 229).

De frisar que, não sendo o intervalo de descanso considerado tempo de trabalho, a atividade prestada nesse período constitui trabalho suplementar, devendo também ser considerado trabalho suplementar o trabalho prestado no período que corresponda 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.

3.6 Descanso diário

Segundo o art. 214.º, n.º 1 do CT, “O trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.”¹³⁰.

De notar que, o supramencionado artigo, encontra-se perfeitamente de acordo com o disposto no art. 3.º da Diretiva n.º 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003¹³¹, com exceção da parte em que a Diretiva concede períodos de descanso compensatório equivalente aos trabalhadores que não podem gozar do referido descanso diário ou, caso esse descanso compensatório não seja, por motivos objetivos, possível de cumprir, medidas de proteção adequadas.

¹²⁹ Liberal Fernandes, Francisco (2018), *ob. cit.* “O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho”, p. 229.

¹³⁰ Código do Trabalho – Inclui Código de Processo do Trabalho, regulamentação do Código do Trabalho e legislação conexa (abril de 2023), (21ª Ed.), Porto Editora, p. 129.

¹³¹ De acordo com o artigo 3.º da Diretiva 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, “Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de um período mínimo de descanso de 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas.”.

Ora, conforme refere Luís Manuel Teles de Menezes Leitão (2021), “*O período de descanso diário aparece como essencial à recuperação física do trabalhador.*”¹³² (p. 324), na medida em que associado ao número de horas trabalhadas, encontra-se o nível de desgaste sofrido por aquele.

3.7 Descanso semanal

Nos termos do art. 232.º, n.ºs 1 e 2, alínea a) do CT, “*O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana.*”¹³³, podendo o dia de descanso semanal obrigatório deixar de ser ao domingo quando, para além dos casos previstos em legislação especial, o trabalhador preste atividade numa empresa ou num setor que esteja dispensado ou, ao invés, obrigado a encerrar ou a suspender o seu funcionamento em dia diverso daquele.

De notar que, o descanso semanal constitui um direito necessário, na medida em que é indisponível, pois não se pode renunciar ao seu gozo, nem tão pouco está dependente do número de dias ou de horas trabalhados; exprime o princípio da descontinuidade, visto interromper regularmente o decurso sucessivo do tempo de trabalho; é contínuo, uma vez que o seu gozo não pode ser interrompido, com exceção dos casos de força maior; é insubstituível, visto não se poder compensar o seu gozo, seja no todo ou em parte, por um aumento do período de descanso diário ou de férias, ou através de um aumento da retribuição; e é de vencimento regular.

¹³² Menezes Leitão, Luís Manuel Teles de (2021), “*Direito do Trabalho*”, (7.ª Ed.), Almedina, p. 324.

¹³³ Código do Trabalho – Inclui Código de Processo do Trabalho, regulamentação do Código do Trabalho e legislação conexa (abril de 2023), (21ª Ed.), Porto Editora, p. 137.

A semana de quatro dias de trabalho e o horário concentrado

4.1 A semana de quatro dias de trabalho no ordenamento jurídico português

Tendo por base que o tempo de trabalho não é, conforme verificámos, um conceito imutável, visto que o mesmo tem sofrido alterações ao longo dos anos, é cada vez mais frequente ouvirmos falar da possibilidade de passar a vigorar a semana de quatro dias de trabalho no ordenamento jurídico português, ao invés dos tradicionais cinco dias de trabalho, refletidos, na maioria dos casos, em quarenta horas semanais.

Mas, ao contrário do que poderíamos pensar, resulta que, tem existido uma grande disparidade de opiniões, uma vez que, se por um lado se discute que uma maior flexibilização do tempo de trabalho pode vir a acarretar um aumento da qualidade de vida da população, na medida em que *“A duração da prestação de trabalho tem, desde logo, uma incidência direta e mensurável na saúde e bem-estar, no nível da fadiga e stress das pessoas que trabalham, mas também, indirectamente, nas pessoas que integram o seu círculo familiar.”*¹³⁴ (Maria Luísa Teixeira Alves, 2011, p. 167), por outro lado fala-se numa possível diminuição da produtividade – índice que exprime a relação entre o produto/resultado que se obteve e a quantidade de recursos ou os meios que foram utilizados para a sua obtenção – das empresas e, por inerência, da sua competitividade.

Contudo, dúvidas não restam que, Portugal se juntou, entretanto, a outros países, tais como, a Islândia, a Suécia, a Finlândia, a Espanha, o Reino Unido, a Bélgica, a Alemanha, o Japão, o Brasil, os Emirados Árabes Unidos, a Nova Zelândia, que já avançaram com um projeto-piloto de redução do tempo de trabalho.

Neste sentido, resulta que, o Governo apresentou aos parceiros sociais, no dia dois de novembro de dois mil e vinte e dois, um documento onde propunha que a semana de quatro

¹³⁴ Luísa Teixeira Alves, Maria (2011), *“As Fronteiras do Tempo de Trabalho”* in *“Estudos de Direito do Trabalho”* (Org. Monteiro Fernandes, António), Coimbra Editora – grupo Wolters Kluwer, p. 167.

dias de trabalho começasse a ser testada por empresas privadas voluntárias¹³⁵, em junho de dois mil e vinte e três – o que se verificou – e durante o período de seis meses, ou seja, até novembro de dois mil e vinte e três, estando ainda previsto existir um período de reflexão de um mês antes da tomada de decisão¹³⁶.

No entanto, sabemos que irão existir inquéritos no início, no decorrer e no final desta experiência, com vista a compará-la com resultados internacionais, ainda que adaptados à realidade portuguesa.

Não obstante, quando esta experiência findar, deverá a empresa decidir qual o regime que pretende que passe a vigorar nas suas instalações, mais concretamente, se a atual semana de cinco dias de trabalho, se a semana dos quatro dias de trabalho, ou se, ao invés, optará por um qualquer modelo híbrido.

De salientar que, o que se pretende é que as quarenta horas de trabalho semanais sejam reduzidas para trinta e duas, trinta e quatro ou trinta e seis horas por semana, sem que, no entanto, lhes estejam associadas uma qualquer redução salarial.

Porém, há quem defenda que, debater-se a semana de quatro dias de trabalho e uma possível redução das horas de trabalho numa altura em que há claramente problemas mais inquietantes na sociedade, tais como a crise originada pela SARS-CoV-2 (COVID'19) e a guerra na Ucrânia – que foi invadida pela Rússia em 24 de fevereiro de 2022 –, faz com que se fuja do essencial, ou seja, encontrar-se uma forma de, em quatro dias, os trabalhadores fazerem exatamente o mesmo que fariam em cinco dias, por forma a colmatar-se as “deficiências” originadas por aquelas.

Ora, posto isto, mais não resta do que fazermos referência a possíveis vantagens e desvantagens de uma eventual alteração do regime do tempo de trabalho vigente, o que faremos praticamente em seguida, sendo que, previamente, abordaremos a Portaria relativa ao desenvolvimento do programa-piloto da semana de quatro dias de trabalho.

¹³⁵ Note-se que, as empresas que quisessem participar deste “projeto-piloto” tinham até janeiro de dois mil e vinte e três para se candidatar.

¹³⁶ Tendo em conta que a data estipulada para o término do projeto piloto da semana de quatro dias de trabalho, no ordenamento jurídico português, é novembro de dois mil e vinte e três, devendo ainda existir um período de reflexão de um mês antes da tomada de qualquer decisão, não nos será aqui possível apresentar os resultados finais da mesma.

4.1.1 Portaria n.º 301/2022, de 20 de dezembro, relativa ao desenvolvimento do programa-piloto da semana de quatro dias de trabalho

Tal como é do conhecimento geral, ao longo dos anos, quer a organização, quer os tempos de trabalho, têm vindo a sofrer alterações provenientes de ganhos de produtividade originados pelas melhorias nos processos de trabalho e pela evolução tecnológica, sendo que, estas alterações, para além de afetarem as empresas, afetam também, diretamente, os seus trabalhadores.

Ora, foi na sequência destas alterações que teve início o debate sobre a redução da semana de trabalho para quatro dias, debate este que foi também motivado pelo contexto pandémico originado pelo novo coronavírus SARS-COV-2, responsável pela doença Covid'19, o qual foi identificado pela primeira vez em dezembro de dois mil e dezanove, na China, na cidade de Wuhan, e se expandiu rapidamente pelo Mundo, obrigando ao encerramento temporário – e em alguns casos até mesmo permanente – de empresas e/ou ao teletrabalho obrigatório, durante largos meses.

Neste sentido, tem-se vindo a tornar cada vez mais premente a necessidade de uma eventual abertura a um regime de trabalho mais flexível, sendo que, foi justamente com este propósito que foi aprovada a Portaria n.º 301/2022, de 20 de dezembro¹³⁷, que regula o desenvolvimento do programa-piloto da semana de quatro dias de trabalho, com vista à sua adoção experimental, pelas entidades empregadoras e pelos respetivos trabalhadores.

De acordo com o artigo 4.º da referida Portaria verifica-se que “*O programa-piloto analisa e testa um novo modelo de organização do trabalho e tem como objetivos específicos avaliar novas formas de organização e equilíbrio dos tempos de trabalho, que acautelem os interesses dos trabalhadores, diminuam os custos de funcionamento das empresas, bem como os custos ambientais; avaliar o impacto que a redução do tempo de trabalho, sem perda de rendimento, tem na qualidade de vida dos trabalhadores e suas famílias; avaliar os efeitos sobre a produtividade, a qualidade dos serviços prestados e o absentismo.*”¹³⁸

¹³⁷ Portaria n.º 301/2022, de 20 de dezembro, publicada em Diário da República n.º 243/2022 Série I de 2022-12-20, páginas 40 – 42, disponível em <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2022/12/24300/0004000042.pdf> (consultada em doze de fevereiro de dois mil e vinte e três)

¹³⁸ Portaria n.º 301/2022, de 20 de dezembro, vide nota de rodapé 129.

De salientar que, a implementação do disposto na Portaria supramencionada é objeto de acompanhamento e avaliação em sede da Comissão Permanente de Concertação Social (art. 7.º da referida Portaria).

Para além disso, destaca-se, mais recentemente, a Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho, a qual visa combater a precariedade e valorizar os salários; promover a igualdade no mercado de trabalho entre homens e mulheres, através de novas medidas que incentivem uma melhor partilha das responsabilidades familiares; e melhorar as condições de trabalho e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

4.1.2 Vantagens e desvantagens da aplicação da semana de quatro dias de trabalho

4.1.2.1 Vantagens da aplicação da semana de quatro dias de trabalho

Quanto às possíveis vantagens atinentes a uma semana de quatro dias de trabalho, destacamos, primeiramente, a redução das horas semanais, sem que lhes esteja, contudo, associada uma diminuição da retribuição.

Em segundo lugar, resulta que, os trabalhadores passarão a dispor de mais tempo livre para estar com a sua família e/ou amigos ou até mesmo para praticar desporto, dedicar-se a projetos pessoais ou viajar, seja dentro ou fora do país, sendo que, *“A mente não se deve manter sempre na mesma intenção ou tensão, antes deve dar-se à diversão.”*¹³⁹ (Maria Luísa Teixeira Alves, 2011, p. 165), até porque, *O nosso espírito deve relaxar: ficará melhor e mais apto após um descanso. (...) O esforço continuado leva a um tipo de torpor mental e letargia. (...).*¹⁴⁰ (Maria Luísa Teixeira Alves, 2011, p. 165)

Para além disso, uma semana de trabalho reduzida permitirá aos trabalhadores tratar dos seus assuntos pessoais, os quais, muitas das vezes, envolvem idas a instituições ou organizações públicas ou privadas, repartições públicas, administrativas, oficiais, estatais, regionais ou locais, nomeadamente, empresas, hospitais, serviços de saúde, segurança social

¹³⁹ Luísa Teixeira Alves, Maria (2011), *ob. cit.* “*As Fronteiras do Tempo de Trabalho (...)*”, p. 165.

¹⁴⁰ Luísa Teixeira Alves, Maria (2011), *ob. cit.* “*As Fronteiras do Tempo de Trabalho (...)*”, p. 165.

ou qualquer instituição de solidariedade social, caixa geral de aposentações, serviços de finanças, câmaras municipais e juntas de freguesia, conservatórias dos registos automóvel, predial e/ou civil, bem como cartórios notariais e todos os outros, sociedades comerciais, empresas fornecedoras de telecomunicações, gás, água, correios e companhias de agentes de seguros, que, em geral, apenas estão abertas nos dias úteis, o que faz com que, muitas das vezes, os trabalhadores tenham de despendar o seu dia de folga – quando este ocorra em dia útil – ou até mesmo faltar ao trabalho, para conseguir resolver todo e qualquer assunto que esteja pendente.

Mas mais, as empresas poderão, desde modo, beneficiar de uma equipa de trabalhadores mais motivados, cujo índice de satisfação e produtividade se revele mais elevado.

Por outro lado, a redução do horário de trabalho irá, por certo, acarretar uma redução no consumo de água e energia.

Para além disso, vislumbra-se ainda a diminuição do impacto ambiental, na medida em que se reduzirá o número de deslocações para o trabalho, ainda que, eventualmente, se continuassem a verificar bastantes deslocações, tendo em conta o aumento do tempo livre dos trabalhadores.

Acresce que, com a redução da carga horária e, consequentemente, dos dias de trabalho, verificar-se-á, por certo, também uma diminuição de casos de acidentes de trabalho, quer ao nível das deslocações para o emprego, quer já no local de trabalho.

Ora, segundo Miguel Garcia, “Country Manager” da Xing, em Portugal, “*Cada vez as pessoas reconhecem mais que o tempo é um dos bens mais preciosos que têm na vida. Permitir que os colaboradores tenham tempo pode ser algo muito poderoso e que é reconhecido.*”¹⁴¹

4.1.2.2 Desvantagens da aplicação da semana de quatro dias de trabalho

No que diz respeito às desvantagens inerentes a uma semana de quatro dias de trabalho, temos que, existem diversas indústrias que trabalham todos os dias, vinte e quatro sobre vinte e quatro horas, não sendo, por isso mesmo, suscetíveis da aplicação deste regime.

¹⁴¹ Disponível em <https://eco.sapo.pt/especiais/trabalhar-quatro-dias-por-semana-beneficios-e-medos-de-quem-ja-testou-ou-esta-para-testar/> (consultado em vinte e três de fevereiro de dois mil e vinte e três).

Por outro lado, a utilização deste modelo não é automática, uma vez que, tanto as empresas, como os trabalhadores necessitam de se adaptar a esta mudança. Isto porque, os trabalhadores terão de concretizar as suas tarefas semanais em quatro dias, tendo, deste modo, que desenvolver novas “*ferramentas*” por forma a conseguir gerir o seu tempo, foco e atenção, com o objetivo de cumprir com as expetativas da sua entidade empregadora e, ao mesmo tempo, manter os níveis de produtividade.

Porém, o objetivo não é concretizar-se em quatro dias o que deveria ser feito em cinco, mas sim aumentar-se os níveis de produtividade dos trabalhadores, através de uma maior satisfação e eficácia por parte daqueles.

Neste sentido, menos um dia de trabalho poderá significar um maior acumular de certas tarefas.

Não obstante, e por outro lado, existe o risco de diminuição da satisfação do cliente, visto que, haverá menos um dia disponível para o seu atendimento.

4.2 Horário concentrado

De acordo com o regime do horário concentrado, o qual, conforme já referimos, consta do art. 209.º do CT, o PNT diário pode ser aumentado até quatro horas, desde que tal ocorra por acordo entre empregador e trabalhador ou por IRCT, por forma a concentrar-se o período normal de trabalho semanal num máximo de quatro dias de trabalho, ou apenas por IRCT 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 quarenta e cinco dias¹⁴² (art. 209.º, n.º 1 do CT).

De notar que, perante o limite das doze horas diárias, a concentração do horário de trabalho em três dias acaba por revelar-se útil no caso dos contratos em que o PNT seja prestado em três dias – os contratos com um período normal até trinta e seis horas semanais –, a menos que o empregador tenha interesse em prescindir de quatro horas semanais de trabalho.

Aliás, na concentração do horário de trabalho em três dias, os dois dias de descanso que se seguem aos de trabalho devem ser efetivos, uma vez que o seu gozo não pode ser

¹⁴² Código do Trabalho – Inclui Código de Processo do Trabalho, regulamentação do Código do Trabalho e legislação conexa (abril de 2023), (21ª Ed.), Porto Editora, p. 127.

absorvido, nem por dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, nem por dias de férias.

Mas mais, tendo em conta a natureza do horário concentrado, sempre diremos que, a entidade empregadora não pode exigir trabalho suplementar, designadamente por motivos económicos, no período de descanso complementar decorrente da concentração do horário.

Porém, 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 quarenta e cinco dias, tem subjacente ou implícita aquela possibilidade, uma vez que o horário concentrado não implica um aumento do tempo normal de trabalho semanal, devendo, por conseguinte, neste caso, a prestação do trabalho suplementar correspondente a esses dois dias ser remunerada nos termos do disposto no art. 268.º, n.º 1, alínea b) do CT.

De salientar que, o IRCT que institua o horário concentrado regula tanto a retribuição, como outras condições da sua aplicação (art. 209.º, n.º 3 do CT). Para além disso, aos trabalhadores que estejam abrangidos pelo regime de horário de trabalho concentrado não se pode aplicar, simultaneamente, o regime de adaptabilidade (art. 209.º, n.º 2 do CT), visto que aquele interfere com a segurança e saúde no trabalho.

De referir ainda que, quando o regime do horário concentrado “(...) *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(...).*”¹⁴³ (Francisco Liberal Fernandes, 2018, pp. 191 e 192).

Ora, no entendimento de Francisco Liberal Fernandes (2018), “*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.*”¹⁴⁴ (p. 189), pois para aquele, este regime não implica uma extensão da duração do período normal de trabalho semanal, nem tão pouco o pagamento de qualquer retribuição suplementar e, para além disso, “(...) *enquanto o regime do horário concentrado*

¹⁴³ LIBERAL FERNANDES, Francisco (2018), “*O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho*”, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, Centro de Investigação Jurídico-Económica, Biblioteca Red, pp. 191 e 192.

¹⁴⁴ LIBERAL FERNANDES, Francisco (2018), *ob. cit.* “*O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho*”, p. 189.

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.”¹⁴⁵ (Francisco Liberal Fernandes, 2018, p. 190).

4.3 A semana de quatro dias de trabalho noutros ordenamentos jurídicos

A redução da carga horária de trabalho é já, conforme verificámos, uma tendência mundial, uma vez que as longas jornadas de trabalho têm sido, consecutivamente, associadas a problemas de saúde mental, stresse e fadiga, bem como a um forte impacto negativo na vida pessoal e familiar dos trabalhadores.

Neste sentido, e tal como referimos anteriormente, a semana de quatro dias de trabalho tem vindo a ser testada, para além do ordenamento jurídico português, noutros ordenamentos jurídicos, nomeadamente, na Islândia, na Suécia, na Finlândia, na Espanha, no Reino Unido, na Bélgica, na Alemanha, no Japão, no Brasil, nos Emirados Árabes Unidos e na Nova Zelândia, sendo que, conforme veremos, na Islândia esta experiência foi tida como um “sucesso esmagador”.

4.3.1 Em alguns países do Norte da Europa

4.3.1.1 Na Islândia

Entre os anos de 2015 e 2019, a Islândia testou, com dois mil e quinhentos trabalhadores, a semana de trinta e cinco a trinta e seis horas semanais, ao invés das quarenta horas semanais, sem que houvesse, contudo, uma redução dos ordenados.

Esse estudo – concentrado no setor de serviços e que envolveu funcionários públicos e privados, em escolas e em hospitais, mas cujos empregos industriais ficaram de fora –, que ocorreu na capital, Reykjavik, e que abrangeu um por cento da população ativa do país, sendo promovido e avaliado pela Associação de Sustentabilidade e Democracia (Alda) e pelo think thank britânico Autonomy, retirou um dia útil de trabalho na semana. O resultado?

Os trabalhadores revelaram-se igualmente ou até mesmo mais produtivos durante esse período de tempo, bem como mais satisfeitos e motivados, uma vez que houve uma

¹⁴⁵ LIBERAL FERNANDES, Francisco (2018), *ob. cit.* “O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho”, p. 190.

diminuição substancial dos seus níveis de stresse, permitindo-lhes uma maior conciliação entre a vida profissional e familiar.

No entanto, importante referir que, a redução do horário de trabalho, com a manutenção dos níveis e serviços normais, implicou, naquele país, uma redefinição da forma como algumas atividades se desenvolviam, na medida em que se demonstrou necessário reduzir-se, por exemplo, o número de reuniões, apostando-se, deste modo, numa maior comunicação via e-mail ou através de outras ferramentas digitais, alternando-se também alguns turnos e eliminando-se aquelas tarefas que se revelassem desnecessárias.

Não obstante, concluída a fase de testes na Islândia, tanto os sindicatos como as associações começaram a negociar, entre os anos de 2019 e 2021, a diminuição permanente do tempo de trabalho, sendo que, atualmente, aproximadamente oitenta e seis por cento dos trabalhadores islandeses beneficiam de uma semana de quatro dias, descansando, por conseguinte, três dias¹⁴⁶.

4.3.1.2 Na Suécia

Ainda que em moldes diferentes, também no ano de 2015 se procurou flexibilizar o tempo de trabalho na Suécia, sendo que, foi apresentada uma proposta para um Lar de idosos, sito em Göteborg, com o objetivo de reduzir-se as tradicionais oito horas por dia – quarenta horas por semana – para seis horas por dia – trinta horas por semana –, sem qualquer perda de retribuição¹⁴⁷.

Contudo, se por um lado os resultados do projeto se revelaram positivos, na medida em que existiu uma melhoria em termos da saúde mental dos trabalhadores e, por conseguinte, menos baixas por doença, por outro, foi necessário proceder-se à contratação de novos funcionários, o que implicou um custo adicional e fez esmorecer a ideia.

Neste sentido, resulta que, esta iniciativa, que procurava reduzir em duas horas a jornada de trabalho diária, nunca foi uma realidade em todo o país, encontrando-se, assim, a Suécia dentro da média europeia (quarenta horas por semana), no que respeita ao número de horas trabalhadas por semana.

¹⁴⁶ Disponível em <https://www.dn.pt/dinheiro/semana-de-trabalho-de-4-dias-experiencia-islandesa-foi-um-sucesso-13911275.html> (consultado em vinte e dois de março de dois mil e vinte e três).

¹⁴⁷ Disponível em <https://observador.pt/2015/09/29/trabalhar-menos-produzir-suecia-explica/> e <https://pt.euronews.com/next/2023/03/02/semana-de-quatro-dias-que-paises-concordam-e-como-esta-a-correr-ate-agora> (consultados em cinco de março de dois mil e vinte e três).

Todavia, ainda assim, é possível verificar-se a existência de outras experiências naquele país escandinavo, a saber, o caso da fábrica de automóveis Toyota que, no ano de 2002, optou por distribuir os seus trabalhadores por turnos de seis horas diárias.

4.3.1.3 Na Finlândia

A Primeira-Ministra da Finlândia, Sanna Mirella Marin, lançou, em agosto de 2019, a ideia de reformular a legislação laboral do país, com vista a que os trabalhadores pudessem “(...) *passar mais tempo com as suas famílias, os seus entes queridos, os seus passatempos e outros aspetos das suas vidas, como a cultura.*”¹⁴⁸.

Deste modo, e na mesma ótica da Suécia, a ideia seria reduzir-se a jornada de trabalho das oito horas para as seis horas diárias. Porém, a verdade é que, até ao momento, tal não aconteceu.

Não obstante, há mais de duas décadas que o país tem vindo a ser pioneiro quanto à modificação dos horários laborais, já que, no ano de 1996, adotou uma legislação que permite aos seus trabalhadores ajustar os horários de trabalho em função de outros aspetos da sua vida, podendo, para o efeito, começar ou acabar três horas antes ou depois do previsto, razão pela qual cremos que a Finlândia poderá vir, nos próximos anos, ainda a surpreender quanto a uma eventual nova mudança, que leve a uma maior flexibilização do tempo de trabalho.

4.3.2 No sudoeste do continente europeu

4.3.2.1 Em Espanha

Quanto a Espanha, tem-se que, atualmente, nos termos do disposto no art. 34.º, n.º 1 do Estatuto dos Trabalhadores¹⁴⁹, a duração máxima da jornada ordinária de trabalho é de quarenta horas semanais de trabalho efetivo em média no cômputo anual, sendo que, de acordo com o n.º 3 desse art., o número de horas ordinárias de trabalho efetivo não pode exceder as nove horas por dia, salvo se por acordo ou, na sua falta, acordo entre a empresa e

¹⁴⁸ Disponível em <https://observador.pt/2020/01/06/primeira-ministra-da-finlandia-quer-semana-de-trabalho-reduzida-a-quatro-dias/> (consultado em dez de março de dois mil e vinte e três).

¹⁴⁹ Disponível em https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2023-139 (consultado em vinte de março de dois mil e vinte e três).

os representantes dos trabalhadores, se estabelecer uma outra distribuição do tempo de trabalho diário, ainda que respeitando, em todo o caso, o período de descanso.

De notar que, no país vizinho, os menores de dezoito anos não podem realizar mais de oito horas de trabalho efetivo por dia, incluindo-se naquele, se for caso disso, o tempo despendido com formações e, em caso de exercerem funções para vários empregadores, as horas em que laboram para cada um deles.

Ora, mas tal como noutros ordenamentos jurídicos, também em Espanha se discute a possibilidade de passar a vigorar uma semana de quatro dias com pagamento integral, tendo, para esse efeito, o governo procedido à abertura de um concurso, com vista a subsidiar as empresas espanholas com menos de duzentos e cinquenta funcionários – pequenas e médias empresas que não façam parte do setor público e que exerçam uma atividade industrial – que queiram participar do projeto-piloto, criado pelo Ministério da Indústria.¹⁵⁰

Neste sentido, as empresas que quisessem participar do projeto-piloto tiveram um mês para se candidatar, devendo o governo, posteriormente, responder aos pedidos e, uma vez lograda a concordância por parte daquele, as empresas convidadas passam a ficar vinculadas a realizar o teste pelo período de dois anos, findo o qual, os resultados do desempenho têm de ser auditados – aguardando-se, por conseguinte, à data, o decorrer do projeto piloto e os respetivos resultados finais, por forma a adotar-se, ou não, a semana de quatro dias de trabalho.

De salientar que, para se atingir os quatro dias de trabalho por semana, para ter acesso ao subsídio, impõe-se, nas empresas, uma redução mínima, em quatro horas de trabalho, passando-se assim das quarenta para as trinta e seis horas semanais.

Acresce que, conforme veiculado pelo governo espanhol, apenas podiam beneficiar do subsídio, trabalhadores com contratos a tempo inteiro sem termo.

4.3.2.1.1 A experiência na cidade de Valência

No dia 10 de abril de 2023, a terceira maior cidade de Espanha, Valência, iniciou a experiência laboral da semana de quatro dias, utilizando, para o efeito, quatro dos feriados existentes, a saber: o feriado da segunda-feira de Páscoa (10 de abril); o feriado da cidade, São Vicente Ferrer, que foi celebrado na segunda segunda-feira a seguir à Páscoa (17 de

¹⁵⁰ Disponível em <https://pplware.sapo.pt/informacao/espanha-965-mil-milhoes-de-euros-para-pmes-testarem-4-dias-de-trabalho-por-semana/> (consultado em treze de abril de dois mil e vinte e três).

abril); o feriado de São Vicente Mártir, que foi celebrado a 22 de janeiro e cujo gozo foi transferido para 24 de abril por ter calhado a um domingo; e o Dia do Trabalhador (1 de maio), o qual foi também celebrado no nosso país.¹⁵¹

No entanto, com estes feriados, ao invés das trinta e seis horas pretendidas, experienciaram-se, naquela cidade, quatro semanas consecutivas de trinta e duas horas, sendo que o objetivo era aferir-se de uma maior flexibilização do tempo de trabalho e respetivos benefícios.

De salientar que, esta experiência, que foi motivada pela Câmara Municipal de Valência, e cujo Presidente, Joan Ribó, referiu "*Queremos uma cidade amável, saudável, que cuide das pessoas. Queremos que as pessoas trabalhem para viver, não que vivam para trabalhar.*" ainda não viu serem divulgados os seus resultados.

4.3.2.1.2 O caso da gigante Telefónica

Um caso que suscita alguma curiosidade é o da gigante Telefónica, na qual, confrontados com a proposta apresentada, relativamente à semana de quatro dias de trabalho, mormente, as trinta e duas horas de trabalho semanal (oito horas diárias de segunda a quinta-feira), e ainda que a empresa assegurasse uma bonificação de vinte por cento da perda de retribuição correspondente à redução do PNT, foram poucos – apenas dois por cento – os trabalhadores que decidiram optar por uma maior flexibilização do tempo de trabalho, tendo em conta o atual contexto de recessão e incerteza económica.¹⁵²

Deste modo, e pese embora a empresa procurasse atrair os trabalhadores, facultando-lhes a tal bonificação, a verdade é que tal se revelou insuficiente para os convencer a optar por uma semana de trabalho de duração mais curta.

¹⁵¹ Disponível em <https://expresso.pt/economia/trabalho/2023-04-10-Cidade-espanhola-de-Valencia-aproveita-feriados-para-experimentar-semana-de-quatro-dias-4caf2b97>, <https://eco.sapo.pt/2023/04/11/valencia-aproveita-os-feriados-e-poe-a-prova-semana-de-quatro-dias-de-trabalho/> e <https://www.elindependiente.com/economia/2022/11/17/valencia-semana-laboral-4-dias-festivos-varios-lunes/> (consultados em catorze de abril de dois mil e vinte e três).

¹⁵² Disponível em <https://pplware.sapo.pt/informacao/telefonica-espanha-com-semana-de-quatro-dias-para-toda-a-equipa/>, <https://eco.sapo.pt/2022/07/11/espanha-colaboradores-da-telefonica-rejeitam-semana-de-quatro-dias-de-trabalho/> e <https://eco.sapo.pt/2022/07/11/espanha-colaboradores-da-telefonica-rejeitam-semana-de-quatro-dias-de-trabalho/> (consultados em vinte de abril de dois mil e vinte e três).

4.3.3 Na Europa Ocidental

4.3.3.1 No Reino Unido

No tocante ao Reino Unido, este iniciou, em junho de 2022, a experiência da semana de quatro dias de trabalho, na qual se incluiu mais um dia extra de folga por semana, sem qualquer corte salarial, ou seja, o profissional auferia cem por cento do salário, mas trabalhando apenas oitenta por cento do tempo, ainda que em troca tivesse de manter uma produtividade de cem por cento, ficando o modelo conhecido como 100-80-100.

Ora, naquele projeto-piloto, que foi dirigido por investigadores das Universidades de Cambridge e Oxford e do Boston College, bem como pelos grupos de defesa sem fins lucrativos *4 Day Week Global* (em tradução livre, quatro dias por semana), a Campanha *4 Day Week UK* e o think tank *Autonomy* do Reino Unido, e que teve a duração de seis meses, participaram cerca de três mil trabalhadores, pertencentes a sessenta e uma empresas britânicas de diversos tamanhos e segmentos.

Entretanto, sabe-se agora que, das empresas que participaram no projeto, cinquenta e seis (cerca de noventa e dois por cento) decidiu manter a semana de quatro dias de trabalho, qualificando-se, deste modo, aquele modelo como um grande avanço, visto que, de acordo com os dados dessas empresas, a sua receita média cresceu até cerca de trinta e cinco por cento se comparada com os mesmos seis meses de anos anteriores.

Para além disso, e segundo os dados britânicos dessas empresas, o número de profissionais que se despediram caiu em aproximadamente cinquenta e sete por cento durante o período em que decorreu o teste – um sinal de que um modelo de trabalho mais flexível pode possibilitar uma maior retenção de talentos.

Mas mais, essa investigação apontou ainda que cerca de setenta e nove por cento dos trabalhadores afirmou que o seu nível de exaustão diminuiu e que trinta e nove por cento referiu que os seus níveis de stress diminuíram, o que fez com que as baixas por doença diminuíssem em sessenta e cinco por cento.

Quanto às restantes cinco empresas participantes do projeto, duas delas optaram por continuar a testar o modelo da semana de quatro dias de trabalho, visto não estarem ainda convencidas quanto ao mesmo, tendo as restantes três empresas decidido colocá-lo em pausa, ainda que de forma temporária.

Neste sentido, dúvidas não restam que, os dados no Reino Unido apontam para um enorme sucesso desta experiência da semana de trabalho mais curta e, portanto, mais flexível, a qual deverá, por certo, ser incorporada de forma definitiva em grande parte das empresas¹⁵³ sitas naquele país.

4.3.4 Na Região Oeste da Europa

4.3.4.1 Na Bélgica

Em relação à Bélgica, tem-se que, no dia 15 de fevereiro de 2022, foi aprovada, pela coligação que governa o país, a semana de quatro dias de trabalho, sem que, contudo, lhe ficasse associada uma qualquer perda de retribuição.

Porém, e ao contrário do que se poderia pensar, os trabalhadores têm de laborar, atualmente, exatamente as mesmas trinta e oito horas semanais que trabalhavam antes, mas com a diferença de que aquelas, ao invés de estarem concentradas em cinco dias, estão concentradas em quatro dias.

Não obstante, caso o trabalhador assim o entenda, este pode optar por trabalhar quarenta e cinco horas numa semana, deduzindo as sete horas adicionais na semana seguinte – o trabalhador não pode, contudo, exercer funções por mais de dez horas por dia.

Neste sentido, e nas palavras do Primeiro-Ministro belga, Alexander De Croo, tal opção visou “(...) *tornar as pessoas e os negócios mais fortes (...)*”, bem como “(...) *dar mais liberdade aos trabalhadores.*”¹⁵⁴.

Para além disso, para o Primeiro-Ministro, com esta mudança, o mercado belga pode vir a tornar-se mais flexível, no sentido de possibilitar aos trabalhadores conciliar a carreira com a vida pessoal e familiar.

Assim, dúvidas não restam que, na Bélgica, não se procurou suprimir horas ao horário de trabalho praticado, mas sim condensá-las em menos dias.

¹⁵³ Disponível em <https://www.idealista.pt/news/financas/mercado-laboral/2023/02/22/56837-reino-unido-semana-de-4-dias-reduziu-stress-e-manteve-productividade>, <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/detalhe/projeto-piloto-da-semana-de-quatro-dias-no-reino-unido-foi-um-exito-retumbante> e <https://pt.euronews.com/next/2023/03/02/semana-de-quatro-dias-que-paises-concordam-e-como-esta-a-correr-ate-agora> (consultados em vinte e cinco de abril de dois mil e vinte e três).

¹⁵⁴ Disponível em <https://observador.pt/2022/02/15/belgica-aprova-semana-de-trabalho-de-quatro-dias-para-tornar-economia-mais-inovadora-sustentavel-e-digital/> (consultado em dois de maio de dois mil e vinte e três).

4.3.5 Na região central do continente europeu

4.3.5.1 Na Alemanha

No caso da Alemanha, tem-se que, o maior sindicato do país, o qual é denominado de IG Metall, e representa aproximadamente dois milhões de trabalhadores, tem vindo a alegar que, a opção por uma maior flexibilização do tempo de trabalho, alcançada mediante o encurtamento da semana, possibilitaria a manutenção dos empregos.

Neste sentido, os próprios inquéritos – como foi o caso do inquérito da Forsa – realizados no país expressam a vontade da grande maioria dos trabalhadores de laborar, única e exclusivamente, quatro dias por semana, e isto, sem qualquer corte salarial, sendo que, pouco mais de três quartos dos inquiridos se demonstraram totalmente disponíveis para apoiar o governo numa possível implementação da semana de quatro dias de trabalho¹⁵⁵.

4.3.6 Na Ásia Oriental

4.3.6.1 No Japão

O Japão é conhecido pelo elevado número de mortes dos seus trabalhadores provocadas pelo excesso de horas de trabalho – os trabalhadores não querem perder os seus empregos, uma vez que, naquele país, as empresas impõem cada vez mais um sistema baseado no mérito, relegando, desta forma, ao desaparecimento o sistema tradicional de vínculo vitalício de um trabalhador a uma empresa –, sendo que, o país tem até uma expressão, “*Karoshi*”, que significa morrer de tanto trabalhar.

Ora, sendo este problema tão antigo e generalizado, o país optou por oferecer, em caso de morte por excesso de trabalho – doença ou suicídio –, uma compensação pecuniária de avultado valor aos familiares das vítimas.

¹⁵⁵ Disponível em <https://www.dnoticias.pt/2023/4/30/358130-maior-sindicato-alemao-exige-semana-de-trabalho-de-quatro-dias/> e <https://pt.euronews.com/next/2023/03/02/semana-de-quatro-dias-que-paises-concordam-e-como-esta-a-correr-ate-agora> (consultados em sete de maio de dois mil e vinte e três).

No entanto, devido ao grande descontentamento da população, mais recentemente, as grandes empresas decidiram aventurar-se num teste a uma eventual semana de quatro dias de trabalho, tendo, para o efeito, o governo japonês anunciado, em 2021, um plano para alcançar um melhor equilíbrio entre a vida profissional e familiar.

De notar que, de acordo com os resultados obtidos, num programa-piloto da Microsoft naquele país, a produtividade aumentou em cerca de quarenta por cento e o trabalho revelou-se mais eficiente¹⁵⁶.

4.3.7 Na América do Sul

4.3.7.1 No Brasil

Por iniciativa da organização sem fins lucrativos¹⁵⁷ *Four Day Week*, em parceria com a brasileira *Reconnect Happiness at Work*, resulta que, a semana de quatro dias de trabalho vai ser alvo de um projeto-piloto, entre os meses de novembro de 2023 e abril de 2024, no Brasil.

Neste contexto, entre os meses de junho e julho de 2023, irão ocorrer cinco sessões de informação naquele país, as quais serão abertas e gratuitas.

O objetivo destas sessões é receber as empresas que estejam interessadas em participar deste projeto-piloto, bem como explicar o seu funcionamento, quais as expectativas e quais os valores de investimento.

Sucede que, a partir de agosto de 2023 está prevista começar a segunda fase do projeto-piloto, a qual tem de ver com o planeamento do mesmo, e que irá decorrer até outubro desse mesmo ano.

Deste modo, e conforme referido, só em novembro de 2023 é que os testes começarão, efetivamente, entre as empresas participantes.¹⁵⁸

¹⁵⁶ Disponível em <https://www.theguardian.com/technology/2019/nov/04/microsoft-japan-four-day-work-week-productivity>, <https://pt.euronews.com/next/2023/03/02/semana-de-quatro-dias-que-paises-concordam-e-como-esta-a-correr-ate-agora> e <https://www.bbc.com/portuguese/vert-cap-37463801> (consultados em quinze de maio de dois mil e vinte e três).

¹⁵⁷ Uma organização sem fins lucrativos não visa o lucro financeiro, nem tão pouco a acumulação de capital, uma vez que, de entre os seus objetivos se destacam o cunho social, cultural, entre outros.

¹⁵⁸ Disponível em <https://www.infomoney.com.br/carreira/semana-de-4-dias-de-trabalho-sera-testada-no-brasil-a-partir-de-novembro-veja-como-vai-funcionar/> (consultado em vinte e cinco de maio de dois mil e vinte e três).

4.3.8 No sudoeste da Península Árábica

4.3.8.1 O caso dos Emirados Árabes Unidos

Os Emirados Árabes Unidos¹⁵⁹ adotaram, a 1 de janeiro de 2023, a semana de quatro dias e meio de trabalho, obrigatória para o setor público, começando a aplicar aos trabalhadores das Entidades do Governo dos Emirados uma semana de trabalho mais curta, a qual passou a estar compreendida, de segunda a quinta-feira das sete horas e trinta minutos às quinze horas e trinta minutos (oito horas diárias) e à sexta-feira das sete horas e trinta minutos ao meio-dia (quatro horas e meia nesse dia).

Para além disso, existe a possibilidade de os trabalhadores poderem trabalhar remotamente à sexta-feira.

Deste modo, e com vista a alinhar-se com os mercados globais e a melhorar a sua competitividade económica, os Emirados Árabes Unidos alteraram o fim-de-semana de sexta-feira e sábado, tradicional e há muito em vigor, para sábado e domingo.

De notar que, este alinhamento, que começou por ser aplicado no setor público e nas escolas e, apenas posteriormente, nos mercados financeiros, será, quase por certo, também aplicado no setor privado.

Isto porque, se dúvidas houvesse, estas ficariam, desde já, dissipadas, uma vez que, nos Emirados Árabes Unidos o novo fim-de-semana de dois dias e meio é visto como uma forma de melhorar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, permitindo ao mesmo tempo o cumprimento, por parte daqueles, das suas obrigações religiosas, uma vez que os sermões e orações de sexta-feira passaram a realizar-se, também, durante todo o ano, a partir das treze horas e quinze minutos¹⁶⁰, denotando-se, assim, alguma rigidez no que respeita aos horários aplicáveis a estes.

¹⁵⁹ Os Emirados Árabes Unidos antes de 1971 eram conhecidos como Estados da Tréguas, tendo em conta uma trégua ocorrida no século XIX entre o Reino Unido e os Sheiks árabes, mais concretamente, os líderes/governadores, que se tenham especializado no Islão.

De salientar que, os Emirados Árabes Unidos são compostos por sete pequenos Emirados, a saber, Abu Dhabi, Ajman, Dubai, Fujairah, Ra's al-Khaimah, Sharjah e Umm al-Quawain e, tendo uma população de quase dez milhões de habitantes, a sua economia baseia-se, essencialmente, na exploração e comercialização do petróleo.

¹⁶⁰ Disponível em <https://www.aljazeera.com/economy/2021/12/7/uae-announces-changes-to-workweek-for-employees-of-govt-sector> (consultado em três de junho de dois mil e vinte e três).

4.3.9 No Pacífico Sul

4.3.9.1 Na Nova Zelândia

Relativamente à Nova Zelândia, destaca-se que, a empresa Perpetual Guardian, que se dedica a gerir bens, testamentos e planeamento patrimonial e se localiza na cidade de Auckland, experienciou, durante dois meses, no ano de 2018, o modelo laboral de quatro dias de trabalho semanal – oito horas diárias, de segunda a quinta-feira –, mas com remuneração equivalente a cinco dias, sendo que, os resultados não poderiam ter sido melhores, pois num universo de quase duzentos e cinquenta trabalhadores, verificou-se, ao longos dos dias, uma diminuição do stress, níveis mais altos de satisfação no trabalho, uma melhor sensação de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e um aumento da capacidade produtiva, razão pela qual, tal empresa ponderou implementar esse modelo de forma permanente.

Mas mais, atualmente, oitenta e um trabalhadores que exercem funções para a empresa de bens de consumo Unilever encontram-se a participar num projeto, com a duração de um ano, com vista à redução da semana de cinco dias para a semana de quatro dias de trabalho, sem que, contudo, sofram qualquer corte salarial¹⁶¹.

5. Apreciação crítica

Atento o supra explanado, dúvidas não restam que, ao longo dos anos, se procurou reduzir o tempo de trabalho, por forma a melhorar as condições de vida dos trabalhadores, não tendo Portugal sido exceção.

Neste âmbito, foram surgindo, aos poucos, vários diplomas, internacionais e nacionais, que vieram imprimir uma tendencial e crescente obrigatoriedade no tocante ao horário de trabalho, bem como na implementação de um dia de descanso semanal obrigatório.

Estava, deste modo, aberta a porta, por um lado, à organização do tempo de trabalho de acordo com as necessidades dos empregadores e, ao mesmo tempo, à possibilidade de

¹⁶¹ Disponível em <https://www.cmjornal.pt/mundo/detalhe/na-nova-zelandia-ha-uma-empresa-onde-so-se-trabalha-quatro-dias-por-semana>, <https://pt.euronews.com/next/2023/03/02/semana-de-quatro-dias-que-paises-concordam-e-como-esta-a-correr-ate-agora> e <https://www.theguardian.com/world/2018/oct/02/no-downside-new-zealand-firm-adopts-four-day-week-after-successful-trial> (consultados em vinte e cinco de junho de dois mil e vinte e três).

flexibilização do tempo de trabalho, com vista a proporcionar aos trabalhadores melhores condições de vida, permitindo-lhes, assim, conciliar o emprego com a vida familiar e as atividades de lazer, sem qualquer prejuízo para o seu direito ao descanso e às férias periódicas pagas.

Neste sentido, surgiram regimes com vista a permitir tal flexibilização do tempo de trabalho, nomeadamente, a adaptabilidade por regulamentação coletiva, individual e grupal; o banco de horas por regulamentação coletiva, individual – entretanto, já revogado, conforme verificámos – e grupal, e a execução de trabalho no regime do horário concentrado.

Sucedem que, não obstante os regimes acima referidos, em nosso entender, é com o regime do horário concentrado que a ideia de passar a vigorar a semana de quatro dias de trabalho acaba por contundir, visto que este regime permite aumentar, mediante acordo entre empregador e trabalhador, o PNT num máximo de até quatro horas diárias, por forma a que a prestação de trabalho ocorra menos um dia por semana, ou por IRCT, de modo a que a prestação de trabalho ocorra durante três dias consecutivos, seguindo-se, no mínimo, dois dias de descanso.

Com efeito, e como facilmente se percebe, a semana de quatro dias de trabalho – ainda que distinta da que se pretende vir a implementar – é já possível, por via do regime do horário concentrado, pelo que se impõe perguntar de que forma se processa, afinal, este regime e a consequente distribuição dessas quatro horas ao longo dos quatro dias de trabalho restantes.

O atual CT não refere qualquer forma para a repartição dessas quatro horas de trabalho no regime do horário concentrado, limitando-se, apenas, conforme referimos, a possibilitar um aumento de até quatro horas por dia, num total de doze horas diárias.

Assim, cremos que, se num dia de trabalho normal, o trabalhador está, à data, obrigado a laborar oito horas diárias, aplicando-se o regime do horário concentrado, com vista a beneficiar de uma semana de quatro dias de trabalho, o mesmo pode optar pela forma como pretende dividir, por esses quatro dias de trabalho, as oito horas do quinto dia de trabalho, seja por acordo com o empregador – tendo, contudo, de ter presente que, no máximo, só poderá laborar até doze horas por dia –, seja por IRCT, tendo, no entanto, que ter em atenção que, neste último caso, deverá, conforme já mencionámos, trabalhar três dias consecutivos e descansar, no mínimo, nos dois dias seguintes.

Desta forma, tem-se que, no caso de se estabelecer um regime de horário concentrado mediante acordo entre o empregador e o trabalhador, este último pode, por exemplo, repartir o seu tempo de trabalho da seguinte forma: doze horas nos dois primeiros dias e oito horas nos

dois dias seguintes; dez horas em cada um dos quatro dias; doze horas no primeiro dia, dez horas no segundo dia, dez horas no terceiro dia e oito horas no quarto dia; entre outras formas.

Para além disso, no caso de aplicação do regime de horário concentrado por IRCT, também a repartição das horas pelos três dias de trabalho consecutivos, acrescidos de um intervalo de descanso de, no mínimo, dois dias, e assim por diante, deve respeitar a duração do PNT semanal, em média, num período de referência de quarenta e cinco dias.

Mas, a ser assim, parece que, sempre que o trabalhador opte por laborar mais de dez horas por dia, o mesmo estará a colocar em causa o regime de adaptabilidade individual, cujo limite máximo diário é de dez horas, ou seja, mais duas horas face às fixadas oito horas de trabalho diário e menos duas horas do que as possíveis doze horas diárias permitidas pelo regime do horário concentrado.

No entanto, no nosso entendimento, o regime da adaptabilidade individual não é posto em causa nas situações em que se ultrapasse as dez horas de trabalho diárias, uma vez que, quando o trabalhador acorda com o empregador a aplicação de um regime de horário de trabalho concentrado, não se lhe pode aplicar, concorrentemente, o regime de adaptabilidade individual.

De notar que, ainda que este regime do horário concentrado permita já uma maior flexibilidade no tocante ao tempo de trabalho, o mesmo parece não satisfazer totalmente os trabalhadores, na medida em que, para que estes beneficiem deste regime, estão dependentes de um acordo com o empregador, não sendo, assim, uma imposição legal, muito menos uma decisão unilateral – podendo ser aceite ou não por ambas as partes –, ou de IRCT.

Mas mais, caso logrem beneficiar do regime de horário concentrado, os trabalhadores têm sempre de trabalhar as mesmas quarenta horas semanais a que estão adstritos por Lei, apenas com a “benesse” de poder distribuir as oito horas diárias de um dos dias pelos outros quatro dias de trabalho, o que aumenta, por inerência, o número de horas que o trabalhador tem, obrigatoriamente, de realizar nesses quatro dias.

Neste sentido, perguntamos, não ficará o trabalhador mais cansado nesses quatro dias em que opte por realizar o seu trabalho para além das oito horas diárias – ainda que respeitando o limite das doze horas por dia? Valerá mesmo a pena ao trabalhador laborar até mais tarde nesses quatro dias, chegando mais tarde a casa e, muito provavelmente, com um maior nível de cansaço? Conseguirá, assim, o trabalhador privar, pelo tempo necessário, com a sua família nestes quatro dias de trabalho em que aumente a sua carga horária?

Ora, a estas questões não podemos dar uma resposta conclusiva, visto as mesmas poderem variar de pessoa para pessoa e estarem dependentes das tarefas acometidas ao trabalhador em causa.

Contudo, certo é que, este regime – a haver acordo entre empregador e trabalhador, ou mediante IRCT – é opcional e não tem necessariamente de se aplicar por um longo período de tempo, o que por si só se revela vantajoso para o trabalhador, visto este poder, assim, beneficiar de um fim de semana prolongado ou, eventualmente, de um dia a meio da semana, para tratar de assuntos pessoais, ou para, simplesmente, despende tempo com a sua família ou em lazer, ou ainda para praticar desporto.

Deste modo, manter-se este regime do horário concentrado não será, do nosso ponto de vista, uma má opção organizativa, ainda que se pudesse conjecturar um eventual regime de horário concentrado de, apenas, mais uma hora em cada um dos quatro dias, num total de quatro horas, ao invés das atuais oito horas equivalentes a um quinto dia, distribuídas por esses quatro dias de trabalho, e isto, com as inerentes alterações no CT e, quiçá, a subsequente diminuição do regime da adaptabilidade individual para uma hora, ao invés das duas horas que se encontram definidas.

Mas, porque se pretende (ainda) uma maior flexibilidade do tempo de trabalho, com vista a obter-se uma maior estabilidade, quer familiar, quer física e psicológica, quer económica, sem qualquer dependência de um acordo prévio entre o empregador e o trabalhador, ou de IRCT, faz já algum tempo que se começou a debater, conforme já referimos, a possibilidade de passar a vigorar uma semana de trabalho mais curta, isto é, de quatro dias, ao invés dos tradicionais cinco dias de trabalho.

Com efeito, esta semana de quatro dias de trabalho que se pretende implementar é, então, distinta do atual regime do horário concentrado, pois o que se procura é reduzir o número de horas de trabalho semanal, sem que estas horas tenham de ser repartidas, ou seja, sem que passe a existir uma maior sobrecarga diária ao longo dos quatro dias de trabalho, para compensar um quinto dia de trabalho, e isto, imagine-se, sem qualquer corte ou redução salarial e sem qualquer penalização no direito às férias periódicas pagas.

Mas, ao contrário do que se possa pensar, a tão falada diminuição do tempo de trabalho não é, ainda, consensual, seja porque não se tem presente o seu verdadeiro alcance, na medida em que nem todas as empresas estarão dispostas a aceitar e, conseqüentemente, a aplicar esta nova forma de flexibilização do tempo de trabalho, seja porque não se verifica, até ao momento, uma verdadeira congruência quanto ao horário a aplicar-se, visto falar-se em trinta e duas, trinta e quatro ou mesmo trinta e seis horas semanais, e isto para não falar da questão

da Função Pública, cujo horário é, atualmente, mais reduzido do que na generalidade das empresas privadas.

Nestes termos, coloca-se, então, a questão de se saber se a semana de quatro dias de trabalho tem (ou não) aplicabilidade ou se, ao invés, devemos continuar a optar – caso assim o entendamos e desde que, conforme referimos, haja acordo entre o empregador e o trabalhador, ou mediante IRCT – pelo regime do horário concentrado, o qual já afirmámos ser, a nosso ver, um regime atualmente previsto e que, ainda que não seja perfeito, se revela vantajoso para os trabalhadores.

Ora, em boa verdade, reduzir-se, ainda mais, o tempo de trabalho, com o objetivo de se atingir, finalmente, a semana de quatro dias de trabalho – sem ser por via do horário concentrado – não nos parece ser viável em todos os setores de atividade, pelo menos não sem que tal acarrete consequências, quer para as entidades empregadoras, quer para os próprios trabalhadores.

Isto porque, a ser assim, os empregadores correm o risco de, por exemplo, naqueles casos em que se imponha um funcionamento contínuo e permanente da empresa – de vinte e quatro sobre vinte e quatro horas – terem de proceder a novas contratações de mão-de-obra para fazer face a uma maior rotatividade dos seus funcionários, nos mesmos postos de trabalho e em razão dos seus horários, por forma a manter o normal funcionamento dos seus serviços e a mesma produtividade.

Note-se que, nestes casos, a retribuição dos trabalhadores não se alteraria, sequer proporcionalmente à redução do número de horas trabalhadas, implicando, deste modo, um gasto superior para os empregadores, que teriam de pagar também o vencimento dos novos trabalhadores, bem como o valor correspondente às férias periódicas pagas.

Porém, casos há em que não se verificará a necessidade de novas contratações, impondo-se, pelo contrário, uma forte adaptação dos trabalhadores, no sentido de realizarem o mesmo trabalho, e com o mesmo grau de diligência, em menos horas, tendo estes que desenvolver novas “ferramentas” para esse efeito.

Deste modo, atente-se que, são já muitas as empresas que aderiram ao chamado *Kaizen*, com o objetivo de os trabalhadores realizarem as tarefas da forma mais eficiente, correta e rápida possível.¹⁶²

¹⁶² Termo japonês que significa melhoria contínua na vida profissional, pessoal e social. Quando aplicado no local de trabalho, através da otimização de procedimentos e tarefas, resulta em melhorias significativas de processos, pelo que é muito utilizado em pequenas ou

Neste sentido, pergunta-se, não será que estes objetivos vêm colocar alguma pressão extra nos trabalhadores, sendo ainda pior caso passe a vigorar uma semana de quatro dias de trabalho, sem que se proceda à diminuição dos objetivos que lhes são impostos?

Acreditamos que sim, uma vez que estes objetivos são fixados pelo empregador – discutindo-se, já hoje, a forma como os empregadores os podem fixar e como podem os trabalhadores ter conhecimento pleno dos mesmos e da sua alcançabilidade prática – e sempre considerados em termos individuais e, caso não exista uma diminuição dos mesmos, visto o empregador almejar, por certo, manter exatamente o mesmo grau de produtividade, o trabalhador ficará sujeito a um maior nível de stresse e fadiga, e tudo para lograr trabalhar menos um dia por semana.

Aliás, mesmo sem *Kaizen*, pensamos que o trabalhador irá continuar a exigir bastante de si, com vista a manter o trabalho em dia, da forma mais diligente possível, e com o intuito de satisfazer as necessidades do seu empregador.

Se ocorrerão menos deslocações para os estabelecimentos de emprego, reduzindo-se a emissão de gases para o ambiente? É verdade! Se ocorrerão menos acidentes de trabalho, tanto nas deslocações para o emprego, como dentro da própria empresa? Também é verdade.

Se a semana de quatro dias de trabalho tenderá a revelar-se benéfica para o fomentar das relações pessoais e interpessoais dos trabalhadores, permitindo-lhes, grosso modo, usufruir, assim, de mais tempo livre para esse efeito, bem como para praticar desporto, viajar, ou tratar de algum assunto do seu interesse? Claro que sim!

Mas a que preço?

Ora, uma qualquer decisão no sentido de se reduzir a semana de cinco dias de trabalho para quatro dias de trabalho tem, necessariamente, de ter em conta todas as vantagens e desvantagens, quer para os empregadores, quer para os trabalhadores, não podendo e nem devendo esta basear-se, única e exclusivamente, num teste feito a algumas empresas, até porque, qual o trabalhador que não desejaria auferir o mesmo vencimento mensal, trabalhando menos horas por semana?

A verdade é que, não sabemos se a semana de quatro dias de trabalho se aplicará, obrigatoriamente, a todas as empresas, nem tão pouco se o horário a aplicar será igual em todas elas, sendo que, a existir uma qualquer incongruência quanto a estes aspetos,

grandes operações de manufatura, como é o caso da Toyota, talvez a mais conhecida aplicadora deste conceito.

perguntamos, não ficará o princípio da igualdade laboral (trabalho igual, salário igual, e condições de trabalho iguais) posto em causa?

Com efeito, caso a semana de quatro dias de trabalho não se revele obrigatória para todas as empresas, irá criar-se aqui uma disparidade entre os trabalhadores das várias empresas e o respetivo vencimento, sobretudo dentro de um mesmo setor.

De igual forma, ocorrerá uma disparidade caso o número de horas que o trabalhador tenha de laborar por semana seja distinto nas diferentes empresas.

Não obstante, salienta-se que, atualmente, já existem empresas que aplicam as trinta e seis horas semanais, sem qualquer redução salarial ou alteração no que concerne às férias periódicas pagas, permitindo, deste modo, que os seus trabalhadores usufruam de mais uma tarde livre, geralmente a de sexta-feira, para estar com a família ou fazer algo que lhes seja apazível, sem que, contudo, tal seja associado a um regime de duração do trabalho mais curto.

Também existem carreiras ou profissões, em determinados setores (sobretudo em IPSS e no Ensino), que, em decorrência de IRCT, têm PNT semanais inferiores a quarenta horas, PNT estes que foram sendo reduzidos ao longo dos anos, com renegociações daqueles instrumentos, e sem qualquer redução salarial, antes pelo contrário.

Deste modo, e caso se entenda que o regime do horário concentrado não basta, visto depender de um acordo entre o empregador e o trabalhador, ou de IRCT, porque não procurar dinamizar-se mais esta última opção, fixando-se que o recurso ao mesmo resulta numa redução do PNT para trinta e seis horas semanais, por forma a que se faça, quiçá, uma alteração do tempo de trabalho em termos mais graduais.

Todavia, note-se que, qualquer que seja a decisão, a mesma terá impacto na economia nacional, até porque Portugal é considerado o sexto país da União Europeia com menor produtividade.

E, para além disso, havendo uma alteração generalizada e genérica no sentido de se reduzir o tempo de trabalho, a mesma terá, necessariamente, de passar a constar dos artigos do CT, relativos ao tempo de trabalho e ao período de descanso, devendo ainda conjeturar-se a possibilidade de se reduzir o número de horas do trabalho suplementar, as quais estão fixadas em quarenta e oito horas, para quarenta e quatro horas, ou seja, menos quatro horas do atualmente determinado.

De salientar ainda que, para além de Portugal, têm sido vários os países a aderir ao projeto-piloto da semana de quatro dias de trabalho, sem que, contudo, se possa dizer que esta

ideia seja inovadora, uma vez que países como a Islândia e a Suécia já haviam testado este modelo há alguns anos.

Neste sentido, tem-se que, a Suécia testou a semana de quatro dias de trabalho, em 2015, num Lar de idosos, o que, ainda que tenha levado a um maior contentamento por parte dos trabalhadores e, bem assim, a melhores condições de saúde e, por conseguinte, menos baixas por doença, colocou em evidência a necessidade de o empregador ter de proceder a mais contratações, o que acarretou custos acrescidos para aquele.

Assim, a semana de quatro dias de trabalho naquele país nunca foi uma realidade que se aplicasse à totalidade das empresas, podendo, no entanto, os empregadores optar pela sua aplicação, ou não aplicação, uma vez que esta escolha não lhes era vedada.

Não obstante, a verdade é que, à data, a Suécia se encontra dentro da média europeia, no que concerne ao número de horas de trabalho semanais (quarenta horas por semana), o que nos leva a crer que, poucas terão sido as empresas a optar por este modelo de trabalho mais flexível, devido, eventualmente, aos valores acrescidos que teriam de despende para efetuar novas contratações.

Já no tocante à Islândia, o país testou o modelo da semana de trabalho mais curta entre os anos de 2015 e 2019, sendo que, atualmente, grande parte dos trabalhadores se encontra a beneficiar deste regime mais flexível.

No entanto, para que se passasse a aplicar – à maioria das empresas – este novo regime foi necessário proceder-se a uma redefinição da forma como algumas atividades eram desenvolvidas, o que, no nosso entendimento, nos leva a defender a necessidade de uma alteração mais gradual, no que respeita ao tempo de trabalho, no ordenamento jurídico português, por forma a lograr-se uma maior adaptação, quer dos empregadores, quer dos trabalhadores, através do desenvolvimento de novas “ferramentas”.

Mais recentemente, outros países, tais como, a Finlândia, a Espanha, o Reino Unido, a Bélgica, a Alemanha, o Japão e os Emirados Árabes Unidos, também decidiram testar a semana de trabalho de quatro dias, sendo que os resultados ainda estão a ser conhecidos em alguns destes países.

Já quanto ao Brasil, está previsto este país iniciar o seu projeto-piloto da semana de quatro dias de trabalho em novembro de 2023.

Não obstante, no caso da Bélgica sabe-se já que os trabalhadores continuam a laborar exatamente as mesmas trinta e oito horas semanais, ainda que concentradas em quatro dias, sendo, assim, visível apenas uma ligeira diminuição do número de dias de trabalho semanais

naquele país, comparativamente à média da União Europeia, como com a de alguns países não pertencentes a esta.

Em relação aos Emirados Árabes Unidos, os trabalhadores do setor público encontram-se a beneficiar da tarde livre de sexta-feira, tendo de trabalhar apenas das sete horas e trinta minutos até ao meio-dia, num total de quatro horas e meia nesse dia.

Ora, esta opção por parte dos Emirados Árabes Unidos parece-nos defender de forma satisfatória os interesses daquele país, na medida em que é um “meio termo” entre trabalhar, ou não, no quinto dia útil da semana, sendo que os Emirados Árabes Unidos optaram, assim, por impor um horário de oito horas de trabalho de segunda a quinta-feira e de quatro horas e trinta minutos de trabalho à sexta-feira, perfazendo trinta e seis horas e trinta minutos de trabalho semanal.

Assim, acreditamos que, tal opção por parte daquele país não implicará custos tão avultados para os empregadores, nem tão pouco impedirá os trabalhadores de ter mais tempo, quer para o desporto e lazer, quer para estar com a sua família e amigos, mas também para poderem assistir aos sermões e às orações das sextas-feiras à tarde, levando-os a beneficiar, por certo, de melhorias gerais, nomeadamente na sua saúde física e psicológica e integração familiar e social.

No tocante ao Reino Unido, o projeto-piloto da semana de quatro dias de trabalho aparenta ter sido, até agora, um enorme sucesso, visto que as empresas que o experienciaram mencionaram ter verificado um aumento da produtividade e uma diminuição dos níveis de stress, o que nos leva a crer que o país optará por aplicar este regime da semana de trabalho mais curta, sem qualquer corte salarial, num futuro próximo.

Porém, e contrariamente ao que se esperava, em Espanha, cuja duração máxima da jornada ordinária de trabalho é, por enquanto, de quarenta horas semanais de trabalho efetivo em média no cômputo anual, existem casos de algum insucesso de aplicação da medida em análise nesta dissertação, como por exemplo o caso da gigante Telefónica, uma vez que os seus trabalhadores recusaram, de forma praticamente unânime, a proposta formulada pela empresa de passarem a laborar as mesmas quarenta horas semanais, mas em menos um dia por semana, num total de quatro dias de trabalho – e ainda que a empresa tenha proposto uma bonificação para quem a aceitasse.

Mas, perguntamos, porque terão os trabalhadores recusado a proposta da gigante Telefónica, se a mesma parecia ser deveras tentadora?

Temos que, a recusa por parte dos trabalhadores da gigante Telefónica se deveu ao atual contexto de recessão e incerteza económica, uma vez que esta empresa pretendia aplicar um

corte salarial aos seus trabalhadores, ainda que assegurando uma bonificação de vinte por cento da perda de rendimento.

Neste sentido, não temos qualquer dúvida que a proposta apresentada pela gigante Telefónica se revelou insuficiente para atrair os seus trabalhadores, os quais, a nosso ver, pretendiam, acima de tudo, ganhar o mesmo (ou eventualmente mais), trabalhando o menor número de horas possível.

Quanto à terceira maior cidade de Espanha, Valência, a mesma optou por aproveitar quatro dos feriados existentes, três feriados do mês de abril de 2023, os quais ocorreram em três segundas-feiras consecutivas, e um feriado do mês de janeiro de 2023, que foi transferido para o mês de abril de 2023, para testar a semana de quatro dias de trabalho, num total de trinta e duas horas de trabalho por semana, com o objetivo de ensaiar uma melhoria na produtividade, na conciliação entre a vida familiar e laboral e na descoberta de padrões de mobilidade e de utilização de recursos energéticos de forma mais responsável e sustentável.

No entanto, e ainda que estivesse previsto conhecer-se os resultados deste projeto piloto, realizado na cidade de Valência, a partir de julho de 2023, a verdade é que os mesmos não estão ainda disponíveis, razão pela qual não nos é possível, de momento, posicionar quanto aos mesmos.

Posto isto, e visto haver uma disparidade de resultados entre os vários países, sejam eles pertencentes, ou não, à Europa, reafirmamos a nossa posição de manter, no nosso ordenamento jurídico, por um lado, o regime do horário concentrado como alternativa prática testada, ainda que este pudesse ser revisto, por forma a diminuir-se o número de horas do mesmo, ou, por outro lado, a implementação de uma semana de quatro dias de trabalho, com um PNT estabelecido nas trinta e seis horas semanais, isto é, oito horas distribuídas por quatro dias de trabalho, às quais acresceriam quatro horas, relativas ao quinto dia de trabalho, a aplicar-se a toda e qualquer empresa – por forma a não se violar o princípio da igualdade laboral –, com as consequentes alterações no CT e na CRP, em especial no que respeita ao tempo de trabalho e ao trabalho suplementar, bem como aos períodos de descanso, devendo, caso se venha a aplicar uma semana de quatro dias de trabalho em outros países, ter-se ainda em atenção o que dispõem as normas internacionais quanto a esta matéria.

Isto porque, no nosso entendimento, esta será a melhor forma de garantir ao trabalhador um maior equilíbrio entre o trabalho, o lazer e a vida pessoal e familiar, bem como de evitar que o empregador tenha de proceder a um maior número de contratações, nos casos em que se imponha uma maior rotatividade de trabalhadores, por forma a assegurar o funcionamento devido da empresa.

Neste sentido, concluímos que, à partida, seguindo o modelo por nós proposto, tornando-se legalmente obrigatório e o regime-quadro ou base, nem o empregador, nem o trabalhador ficariam descontentes, pois mesmo que o empregador precisasse de, ainda assim, contratar um ou outro trabalhador para garantir a manutenção temporal de mão-de-obra, para compensar a tarde livre, tal aconteceria em número mais reduzido, não lhe sendo, por isso mesmo, imputados perdas ou custos tão avultados.

Não obstante, não descartamos a hipótese de, num futuro mais ou menos próximo, passar a vigorar obrigatoriamente e de forma generalizada uma semana de trabalho de trinta e duas horas (oito horas de trabalho, distribuídas por quatro dias da semana), ao invés das trinta e seis horas de trabalho (oito horas de trabalho, distribuídas por quatro dias da semana, às quais acrescem quatro horas, relativas ao quinto dia da semana) que atualmente defendemos.

E não se diga que a opção atualmente defendida, de um PNT de trinta e seis horas semanais constitui uma quebra significativa com o PNT semanal fixado na lei laboral em vigor.

É que, se, conforme já referimos, a redução pretendida como objetivo futuro, para as trinta e duas horas de trabalho semanal deve ocorrer de maneira gradual, por forma a permitir uma maior adaptação dos empregadores, bem como dos trabalhadores, possibilitando-lhes o desenvolvimento de novas “ferramentas”, mostra-se necessário criar um regime que assegure essa progressividade, a nível temporal, sabendo-se que certas categorias de trabalhadores executam já, de Lei, menos de trinta e oito horas de PNT semanal, até porque, a falar-se nessa possibilidade, sem que lhe esteja associado um qualquer corte salarial, é bastante tentador, em especial para os trabalhadores, sendo preciso analisar-se os prós e contras, os quais muitas das vezes não têm resultados imediatos.

Ora, conforme mencionámos, acreditamos que uma semana de trinta e seis horas de trabalho, seria, de momento, o mais ajustado para todos os envolvidos, visto que existe já uma enorme expectativa, em especial por parte dos trabalhadores, em torno da existência de uma maior flexibilização do tempo de trabalho e redução do mesmo.

Assim, e porque não podemos deixar de mencionar, a verdade é que, o modelo por nós defendido se aproxima do modelo aplicado nos Emirados Árabes Unidos, no qual os trabalhadores laboram pelo período de cinco horas à sexta-feira, beneficiando da tarde livre.

Todavia, ao invés de defendermos que os trabalhadores laborem, tal como aplicado nos Emirados Árabes Unidos, por um período semanal de trinta e seis horas e meia, organizados em oito horas diárias de segunda a quinta-feira e de quatro horas e trinta minutos à sexta-feira, perfazendo trinta e seis horas e trinta minutos de trabalho semanal, mas acreditamos que o

ideal seria uma semana de trabalho com um PNT de trinta e seis horas, pelo que, alternativamente, à sexta-feira, os trabalhadores laborariam apenas durante quatro horas, podendo depois utilizar o resto do dia como lhes aprouver.

Não será certamente a diferença de trinta minutos que causará algum tipo de perda ou quebra para qualquer das partes, e em Portugal e noutros países, a lógica religiosa impositiva não se verifica, ou seja, haverá trabalhadores cuja religião prevê celebrações à sexta-feira à tarde, no entanto essa realidade é especialmente visível (e repetível) numa confederação árabe islâmica secular e não no resto do Mundo.

Aliás, e considerando a experiência (falhada) da gigante espanhola das telecomunicações Telefónica, entendemos não ser de realizar uma redução proporcional da retribuição dos trabalhadores que laborem numa semana de quatro dias e meio, tanto mais que se pretende que este regime se generalize, ao invés de ser apenas mais uma forma de organização do tempo de trabalho.

Deste modo, o proposto na presente dissertação permite uma maior cadência e regularidade na prestação de trabalho e uma majoração significativa do período de descanso consecutivo dos trabalhadores, com maior produtividade e sem perda significativa de rendimento para os empregadores.

Conclusão

Pese embora o tempo de trabalho – sobretudo na forma de o organizar em si mesmo, bem como na de o alterar pacificamente após a sua fixação inicial – seja um tema controverso, visto colocar em causa valores permanentes, associados à vida dos trabalhadores e das empresas, a verdade é que, este tem sido alvo de uma constante evolução, a qual não se explica apenas pela pressão reivindicativa dos trabalhadores, que procuravam obter uma maior flexibilização, através da sua redução, mas pelo facto de existirem outros fatores, tais como as mudanças organizacionais, a evolução tecnológica e a necessidade social da partilha do emprego existente.

Ora, à exceção das alterações relativas à duração e organização do tempo de trabalho, introduzidas no âmbito do CT/2003, tem-se que, todas as outras tiveram por base acordos de concertação social, sendo que, se atentarmos nesses acordos, depressa percebemos que todos procuravam aumentar a competitividade e a produtividade das empresas, bem como a empregabilidade.

De salientar que, a maior redução do tempo de trabalho ocorreu em 1991, tendo Portugal verificado uma maior tendência nesse sentido no início dos anos noventa do século XX, com a passagem, ainda que gradual, das quarenta e oito horas para as quarenta horas semanais.

Acresce que, no nosso ordenamento jurídico, foram surgindo também regimes de adaptabilidade do tempo de trabalho (por regulamentação coletiva, individual e grupal), o banco de horas (por regulamentação coletiva, individual – já revogado – e grupal) e o horário concentrado, os quais vieram conferir uma maior flexibilidade ao mesmo, contribuindo, desta forma, para tornar mais maleável um modelo que se revelava rígido.

Não obstante, a verdade é que, tanto no ordenamento jurídico português, como noutros ordenamentos jurídicos, se anseia por uma semana de quatro dias de trabalho, ao invés dos tradicionais cinco dias, pelo que, têm sido vários os projetos-piloto, com vista a aferir de uma possível implementação desse regime.

Contudo, tenhamos em atenção que, uma redução do tempo de trabalho com vista a uma semana mais curta difere do horário concentrado, na medida em que, de acordo com este, o trabalhador tem uma maior carga diária, com vista a conseguir um dia livre extra, enquanto na semana de quatro dias se pretende que o trabalhador trabalhe menos um dia, sem que o número de horas de trabalho desse dia seja dividido pelos restantes dias.

De notar que, este é um tema sensível, que implica, necessariamente, a educação e explicação dos eventuais benefícios ou malefícios, quer para os trabalhadores, quer para as entidades empregadoras.

Assim, torna-se imperativo aguardar o resultado dos vários projetos-piloto e, bem assim, dos seus inquéritos, a decorrer nos diferentes países, por forma a que cada país tome uma decisão livre e consciente, sendo que, é preciso ter-se em atenção que, existem diferentes setores de atividade.

Deste modo, e do ponto de vista de um empresário médio, uma redução da semana pode significar um custo, na medida em que este terá de pagar ao trabalhador exatamente o mesmo, por um menor número de horas de trabalho, assumindo, por este motivo, os projetos-piloto uma maior importância, ao permitirem a constatação que trabalhar mais pode não significar produzir mais.

Com efeito, as tecnologias também se vieram impor, estando a evoluir cada vez mais e, por isso mesmo, a influenciar, ainda que de forma indireta, o tempo de trabalho, visto possibilitarem uma realização mais célere do trabalho, em vários setores.

Referências Bibliográficas

1. Manuais

Gama Lobo Xavier, Bernardo da (2014), “*Manual do Direito do Trabalho*”, (2ª Ed. revista e atualizada), Verbo

Leal Amado, João (2014), “*Contrato de Trabalho*”, (4ª Ed.), Coimbra Editora

Liberal Fernandes, Francisco (2018), “*O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho*”, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, Centro de Investigação Jurídico-Económica, Biblioteca Red

Luísa Teixeira Alves, Maria (2011), “*As Fronteiras do Tempo de Trabalho*” in “*Estudos de Direito do Trabalho*” (Org. Monteiro Fernandes, António), Coimbra Editora – grupo Wolters Kluwer

Menezes Cordeiro, António (2019), “*Direito do Trabalho II Direito Individual*”, Almedina

Menezes Leitão, Luís Manuel Teles de (2021), “*Direito do Trabalho*”, (7.ª Ed.), Almedina

Monteiro Fernandes, António (2022), “*Direito do Trabalho*”, (21ª Ed. atualizada), Almedina

Ramalho, Vítor, Advogado (1980), “*Questões de Direito do Trabalho – A evolução histórica do Direito do Trabalho em Portugal até aos nossos dias; Os diplomas legais que se inserem no campo do Direito Do Trabalho mais importantes, desde a carta de lei que institui os tribunais de árbitros avindores até ao presente; Os textos legais completos mais importantes em vigor.*”, Editorial O SECULO

Ramalho Vítor, Advogado (1977), “*Convenções da Organização Internacional do Trabalho – Inclui o texto integral das Convenções ratificadas por Portugal*”, Editorial “O SECULO”

Romano Martinez, Pedro (2022), “*Direito do Trabalho*”, (10ª Ed.), Almedina

Rouxinol, Milena Silva e Vicente, Joana Nunes, (2022 – Reimpressão), “*Direito do Trabalho – Relação Individual*”, Almedina

2. Teses/Monografias/Revistas

Gomes Canotilho, J. J e Moreira, Vital (2007), “*CRP - Constituição da República Portuguesa – Anotada*”, Volume I, (4ª Ed. Revista), Coimbra Editora

Luísa Teixeira Alves, Maria (2014), “*El cumplimiento de la Carta Social Europea en materia de salarios – Un estudio comparado de los ordenamientos laborales portugués, español e italiano*” – Laboral, Atelier Libros Jurídicos

Luísa Teixeira Alves, Maria (2018), “*Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social – Derecho social Internacional y Comunitario*”, Gobierno de Espana, 137

3. Edições Eletrónicas

CARVALHO, Luís; FREITAS, Manuel; RANITA, Victor e SANTOS, Maciel (julho 2021), “*O Tempo de Trabalho (1919-2019) – Um centenário incómodo: ainda as 8 horas? Debate sobre o Tempo de Trabalho hoje*”, Co-edição Centro de Estudos Africanos da Universidade do Porto / União de Sindicatos do Porto / Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional, (1ª edição), Coleção e-books

4. Legislação consultada

Aviso publicado no Diário da República n.º 57, I Série, de 9 de março de 1978, páginas 488 – 493

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

Código do Trabalho – Inclui Código de Processo do Trabalho, regulamentação do Código do Trabalho e legislação conexa (abril de 2023), (21ª Ed.), Porto Editora

Constituição da República Portuguesa (2017), (4ª Ed.), Almedina

Decreto n.º 5.516, de 7 de maio de 1919, publicado no Diário do Governo n.º 95/1919, Série I de 1919-05-07, páginas 750 – 751

Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de novembro de 1969, publicado no Diário do Governo n.º 275/1969, 1º Suplemento, Série I de 1969-11-24, páginas 1670 – 1687

Decreto-Lei n.º 409/1971, de 27 de setembro, publicado no Diário do Governo n.º 228/1971, Série I de 1971-09-27, páginas 1393-1402

Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de novembro, publicado no Diário da República n.º 252/1983, Série I de 1983-11-02, páginas 3738 – 3743

Decreto-Lei n.º 210/92, de 2 de outubro, publicado no Diário da República n.º 228/1992, Série I-A de 1992-10-02, páginas 4655 – 4657

Diretiva 93/104/CE, do Conselho, de 23 de novembro de 1993, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho

Diretiva 2000/34/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de junho de 2000, que altera a Diretiva 93/104/CE, do Conselho, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, a fim de abranger os sectores e atividades excluídos dessa diretiva

Diretiva 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho

Diretiva 97/81/CE, do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES

Lei n.º 45/78, de 11 de julho de 1978, publicada no Diário da República n.º 157, I Série, páginas 1280 – 1290

Lei n.º 65/78, de 13 de outubro de 1978, publicada no Diário da República n.º 236/1978, Série I de 1978-10-13, páginas 2119 – 2145

Lei n.º 137/99, de 28 de agosto, publicado no Diário da República n.º 201/1999, Série I-A de 1999-08-28, páginas 5949 – 5950

Lei n.º 2/91, de 17 de janeiro, publicada no Diário da República n.º 14/1991, Série I-A de 1991-01-17, páginas 243 – 243

Lei n.º 21/96, de 23 de julho, publicada no Diário da República n.º 169/1996, Série I-A de 1996-07-23, páginas 2046 – 2047

Lei n.º 73/98, de 10 de novembro, publicada no Diário da República n.º 260/1998, Série I-A de 1998-11-10, páginas 5988 – 5990

Lei n.º 103/99, de 26 de julho, publicada no Diário da República n.º 172/1999, Série I-A de 1999-07-26, páginas 4660 – 4663

Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, publicada em Diário da República n.º 197/2003, Série I-A de 2003-08-27, páginas 5558 – 5656

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, publicada em Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12, páginas 926 – 1029

Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, publicada em Diário da República n.º 121, Série I de 2012-06-25, páginas 3158 – 3169

Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, publicada em Diário da República n.º 235/2021, Série I de 2021-12-06, páginas 2 – 9

Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, publicada em Diário da República n.º 169/2019, Série I de 2019-09-04, páginas 35 – 51

Portaria n.º 301/2022, de 20 de dezembro, publicada em Diário da República n.º 243/2022 Série I de 2022-12-20, páginas 40 – 42

Resolução da Assembleia da República n.º 21/91, publicada no Diário da República, n.º 179, I Série-A, de 6-8-1991, páginas 3855 – 3872

Resolução da Assembleia da República n.º 64-A/2001, de 17 de outubro, publicada no Diário da República n.º 241/2001, 1º Suplemento, Série I-A de 2001-10-17, páginas 2 – 29

Tratado de Lisboa, versão consolidada, Assembleia da República, março 2008

Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, versão consolidada

5. Sítios de Internet

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:::NO::>

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010:::NO::>

<https://eco.sapo.pt/especiais/trabalhar-quatro-dias-por-semana-beneficios-e-medos-de-quem-ja-testou-ou-esta-para-testar/>

<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=agenda-do-trabalho-digno-saiba-tudo-o-que-vai-mudar>

<https://www.dn.pt/dinheiro/semana-de-trabalho-de-4-dias-experiencia-islandesa-foi-um-sucesso-13911275.html>

<https://observador.pt/2015/09/29/trabalhar-menos-produzir-suecia-explica/>

<https://pt.euronews.com/next/2023/03/02/semana-de-quatro-dias-que-paises-concordam-e-como-esta-a-correr-ate-agora>

<https://observador.pt/2020/01/06/primeira-ministra-da-finlandia-quer-semana-de-trabalho-reduzida-a-quatro-dias/>

<https://pplware.sapo.pt/informacao/espanha-965-mil-milhoes-de-euros-para-pmes-testarem-4-dias-de-trabalho-por-semana/>

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2023-139

<https://expresso.pt/economia/trabalho/2023-04-10-Cidade-espanhola-de-Valencia-aproveita-feriados-para-experimentar-semana-de-quatro-dias-4caf2b97>

<https://eco.sapo.pt/2023/04/11/valencia-aproveita-os-feriados-e-poe-a-prova-semana-de-quatro-dias-de-trabalho/>

<https://www.elindependiente.com/economia/2022/11/17/valencia-semana-laboral-4-dias-festivos-varios-lunes/>

<https://pplware.sapo.pt/informacao/telefonica-espanha-com-semana-de-quatro-dias-para-toda-a-equipa/>

<https://eco.sapo.pt/2022/07/11/espanha-colaboradores-da-telefonica-rejeitam-semana-de-quatro-dias-de-trabalho/>

<https://www.idealista.pt/news/financas/mercado-laboral/2023/02/22/56837-reino-unido-semana-de-4-dias-reduziu-stress-e-manteve-productividade>

<https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/detalhe/projeto-piloto-da-semana-de-quatro-dias-no-reino-unido-foi-um-exito-retumbante>

<https://observador.pt/2022/02/15/belgica-aprova-semana-de-trabalho-de-quatro-dias-para-tornar-economia-mais-inovadora-sustentavel-e-digital/>

<https://www.dnoticias.pt/2023/4/30/358130-maior-sindicato-alemao-exige-semana-de-trabalho-de-quatro-dias/>

<https://www.theguardian.com/technology/2019/nov/04/microsoft-japan-four-day-work-week-productivity>

<https://www.bbc.com/portuguese/vert-cap-37463801>

<https://www.infomoney.com.br/carreira/semana-de-4-dias-de-trabalho-sera-testada-no-brasil-a-partir-de-novembro-veja-como-vai-funcionar/>

<https://www.aljazeera.com/economy/2021/12/7/uae-announces-changes-to-workweek-for-employees-of-govt-sector>

<https://www.cmjornal.pt/mundo/detalhe/na-nova-zelandia-ha-uma-empresa-onde-so-se-trabalha-quatro-dias-por-semana>

<https://www.theguardian.com/world/2018/oct/02/no-downside-new-zealand-firm-adopts-four-day-week-after-successful-trial>

<https://pt.kaizen.com/o-que-e-kaizen>