

ISCTE  **IUL**
Instituto Universitário de Lisboa

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

Tempo de Trabalho
Planeamento, Gestão e Crescimento Organizacional

Cláudia Maria Mendes Torres

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Direito das Empresas
Especialização em Direito do Trabalho

Orientadora:
Doutora Paula Martins, Professora Auxiliar Convidada
ISCTE-IUL – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2011

Agradecimentos

A realização da presente dissertação constitui uma oportunidade ímpar, permitindo a concretização de um estudo sobre a temática do *tempo de trabalho*, cuja importância, complexidade e intemporalidade é inegável.

Tratar de uma temática de interesse nacional, no actual quadro económico e social, procurando dar-lhe uma nova roupagem consubstancia um especial privilégio, particularmente quando ao trabalho de investigação se aliam os conhecimentos adquiridos no âmbito pessoal e sobretudo profissional, bem como a confiança numa saída da crise mais aceitável e justa.

Neste âmbito, não poderei deixar de agradecer a todos que têm contribuído, de forma incansável e louvável, para a minha formação pessoal e profissional neste longo percurso em direcção à descoberta.

A qualidade, clareza e rigor técnico que me esforcei por reflectir neste estudo não teria sido possível de alcançar sem os ensinamentos e compreensão de todos aqueles com quem eu tenho a satisfação de partilhar o quotidiano, dentro e fora do contexto profissional.

Por isso, a todos deixo um especial agradecimento e aproveito para partilhar um dos ensinamentos áduos de aprender, mas que, cada vez mais, faz parte da minha forma de estar e viver, encontrando-se tacitamente reflectido na minha tese e expresso de modo notável nas palavras de Paulo Coelho:

“Se existe alguma decisão a ser tomada, é melhor ir em frente e aguentar as consequências. Você não vai saber de antemão quais serão essas consequências (...). Se as artes divinatórias conseguissem ver o futuro, todo o adivinho seria rico, casado e feliz”¹

Com enorme deferência, gostaria de agradecer, em particular, à Doutora Paula Martins pela total disponibilidade e dedicação, tendo constituído um pilar de apoio fundamental.

¹ Coelho, Paulo (1994), *Maktub*, Cascais, Editora Pergaminho, pág. 22.

Resumo

Este estudo visa despertar a atenção para um novo paradigma de planeamento e gestão direccionado para facilitar a adaptação dos tempos de trabalho e contribuir para a formação de um mercado interno laboral mais flexível, funcional e atractivo para investidores que, gradualmente, procuram outros mercados emergentes.

Na actual conjuntura, o alcance de um crescimento organizacional sustentável e progressivo, torna imprescindível examinar-se o papel do trabalhador, empregador e parceiros sociais numa tentativa de conciliação e participação activa na organização e desenvolvimento dos modelos de gestão. Assume-se, assim, o desiderato de definir os principais interesses, responsabilidades e práticas dos actores sociais quanto aos tempos de trabalho, sem olvidar as especificidades do mercado e organizações Portuguesas. Efectuar-se-á, ainda, uma sinóptica excursão pelos ensinamentos do direito comunitário, concomitantemente com a análise crítica do regime legal aplicável, ilustrando, sempre que possível, as novidades, respectiva fundamentação e caminho ainda por trilhar.

Far-se-á, igualmente, uma alusão às matrizes e controvérsias doutrinárias e jurisprudenciais. Tal tarefa passará, inexoravelmente, pela resposta a diversas questões que ganham protagonismo, nomeadamente com as pretensões do Governo, influenciado pelas condições impostas para o apoio financeiro a Portugal.

Atenta a amplitude e complexidade da temática (podendo o tempo de trabalho ser organizado em moldes distintos), este estudo apreciará sobretudo questões relativas à Adaptabilidade de Horários, Banco de Horas e Horários Concentrados que têm sido, não raras vezes, objecto de reduzida e/ou incorrecta aplicação.

Através de uma breve retrospectiva do caminho percorrido, procura-se compreender o presente e aprender a conviver com o futuro, ultrapassando barreiras.

Palavras-chave: Tempos de trabalho/ Planeamento/ Gestão/ Crescimento Organizacional/ flexibilidade/ Direito do Trabalho.

JEL Classification System: J22 e J24

Abstract

This study aims to allure attention to a new paradigm of planning and management targeted to ease working time arrangements and contribute for a more flexible, functional and attractive internal labour market for investors, gradually, seeking other evolving markets.

Currently, the accomplishment of a sustainable and progressive organizational development urges a survey on the role of the employee, employer and correspondent representatives in order to try to attain their appeasement and active participation in t-he organization and development of management models. Hence, the main interests, responsibilities and practices of the social players related to working time shall be specified herein, without overlooking particularities of the Portuguese market and organizations. Furthermore, a concise analysis of European law will be contemplated, simultaneously with a critical assessment of the legal regime applicable, illustrating, whenever possible, the innovations, respective justification and future course of action.

Moreover, key aspects and controversial disputes will be highlighted from renowned legal opinions and case law, covering noteworthy queries related, namely, to the Government's intents, influenced by requirements enforced for the providing of financial assistance to Portugal.

Considering the ample scope and complexity of this theme (as working time may be organized under several patterns), this study will assess mostly queries related to Adaptability of Working Hours, Bank of Hours and Concentrated Working Hours, which are arrangements usually subject to reduced and/or inappropriate use.

A brief contemplation of the past, shall attempt to comprehend the present and challenge the future, surpassing barriers.

Key words: Working time/Planning/Management/Organizational development/flexibility/Labour Law.

JEL Classification System: J22 e J24

ÍNDICE GERAL

ÍNDICE GERAL.....	V
ÍNDICE – FÍGURAS	VI
GLOSSÁRIO DE SIGLAS.....	VII
INTRODUÇÃO	1
- Actualidade e relevância do tema, contexto, problemática e objectivos	1
CAPÍTULO 1 – TEMPO DE TRABALHO	5
- Conceito de Tempo de Trabalho – Autonomização, Divergências e Consequências	5
CAPÍTULO 2 – NOÇÕES BÁSICAS E SÍNTESE DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS	8
2.1 Noções Básicas.....	8
2.2 Síntese dos Princípios Fundamentais	11
CAPÍTULO 3 – LIMITES AO TEMPO DE TRABALHO	12
3.1 Ordenamento Jurídico Nacional	12
- Aspectos da regulamentação do tempo de trabalho até ao Código do Trabalho de 2003	
- Limites ao tempo de trabalho no actual Código do Trabalho de 2009	
- Limites ao tempo de trabalho em Instrumentos de Regulamentação Colectiva (análise comparativa)	
3.2 Ordenamento Jurídico Comunitário.....	22
- Principais controvérsias e alterações projectadas para a Directiva 2003/88/CE	
- Duração do tempo de trabalho na Lei, nos Instrumentos de Regulamentação Colectiva e praticada na Europa	
- Análise comparativa do caso Português e Espanhol	
CAPÍTULO 4 – ACTUAIS PROBLEMÁTICAS DE PLANEAMENTO E GESTÃO DO TEMPO DE TRABALHO	28
4.1 Os Interesses e Responsabilidades dos Trabalhadores	29
- Delimitação do conceito de Trabalhador	
- Contexto e problemáticas	
- Principais interesses	
- Responsabilidades e medidas para optimização do tempo de trabalho	
- O novo paradigma do trabalhador	
4.2 Os Interesses e Responsabilidades dos Empregadores.....	38
- Delimitação do conceito de Empregador	
- Contexto e problemáticas	
- Principais interesses	
- Responsabilidades e medidas para optimização do tempo de trabalho	
- O novo paradigma do Empregador	
CAPÍTULO 5 – O PAPEL DOS PARCEIROS SOCIAIS	47
- O Papel dos Parceiros Sociais	
- Cobertura da Contratação Colectiva e tendências	
- Ausência de inovação no conteúdo das Convenções Colectivas	
- Conciliação de interesses em rumo à mudança	
CAPÍTULO 6 – FLEXIBILIDADE TEMPORAL	55
6.1 Adaptabilidade – Breve Enquadramento	58
6.1.1 Adaptabilidade por Regulamentação Colectiva e Adaptabilidade Grupal	61
6.1.2 Adaptabilidade Individual e Adaptabilidade Grupal	70
6.2 Banco de Horas.....	73
6.3 Horário Concentrado	80
CONCLUSÕES	84
BIBLIOGRAFIA.....	89

ÍNDICE – FÍGURAS

	Página
<u>Figura 3.1</u> Distribuição Sectorial das Convenções	17
<u>Figura 3.2</u> Duração Média do Trabalho Semanal acordado Colectivamente, 2010	24
<u>Figura 3.3</u> Limites Legais Máximos de Duração de Tempo Semanal, 2010	25
<u>Figura 3.4</u> Limites Legais Máximos de Duração de Tempo Diário, 2010	25
<u>Figura 3.5</u> Duração Média do Trabalho Semanal no Emprego Principal (Horas), trabalhadores a tempo completo (2010)	25
<u>Figura 3.6</u> Duração do Trabalho Semanal na União Europeia, 2006-2010	26
<u>Figura 4.1</u> Preferências de horário das pessoas com trabalho remunerado entre 30 e 44 anos	30
<u>Figura 4.2</u> Preferências de horário das pessoas com trabalho remunerado entre 45 e 64 anos	31
<u>Figura 5.1</u> IRCT publicados e trabalhadores abrangidos (1990 a 2009)	51
<u>Figura 6.1</u> Incidência e taxa de aderência a esquemas de flexibilidade temporal por país (%)	57
<u>Figura 6.2</u> Formas de compensação por trabalho extraordinário por país (%)	57
<u>Figura 6.3</u> Distribuição das CCT segundo os limites diário e semanal e o período de referência da adaptabilidade	62

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

Ac. – Acórdão

ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho

ADAPI - Associação dos Armadores das Pescas Industriais

AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas

AEEP – Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo

AIMMAP - Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal

ANIET - Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora

ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios

ANIVEC/APIV - Associação Nacional dos Industriais de Vestuário e Confecção

APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas

APHORT – Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo

APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos

APIGRAF - Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel

ARESP – Associação da Restauração e Similares de Portugal

ASPTC - Associação Sindical do Pessoal de Tráfego da Carris

ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal

BMJ - Boletim do Ministério da Justiça

BTE - Boletim do Trabalho e Emprego

CAP - Confederação dos Agricultores de Portugal

CC - Código Civil

CCT - Convenções Colectivas de Trabalho

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

CGTP - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

CIMPOR - Indústria de Cimentos, S. A.´

CIP - Confederação Empresarial Portuguesa

CJ - Colectânea de Jurisprudência

CNIS – Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade

CRP - Constituição da República Portuguesa

CT 2003 – Código do trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto

CT 2009 – Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 07/2009, de 12 de Fevereiro

CTT – Correios de Portugal, SA

DRE – Diário da República Electrónico

EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A

EUROFOUND - Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho
FECTTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações
FENAME – Federação Nacional dos Médicos
FENPROF – Federação Nacional dos Professores
FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços
FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal
FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal
FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços
FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro
FNE – Federação Nacional dos Sindicatos da Educação
GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento
HRCENTRO – Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro
IRCT - Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho
MTSS – Ministério do Trabalho e da solidariedade social
OCDE - Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico
OIT - Organização Internacional do Trabalho
PNT - Período Normal de Trabalho
RDES – Revista de Direito e de Estudos Sociais
REFER - Rede Ferroviária Nacional, E. P.
REG - Regulamento
SEP – Sindicato dos Enfermeiros Portugueses
SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas
SETACCOP - Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins
SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins
SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia
SINDEFER - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia
SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia Química, Têxtil e Indústrias Diversas
SINDETELCO – Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média
SITEMAQ - Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra
SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes
SMAV – Sindicato dos Meios Audiovisuais
SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas
SNPVAC - Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil
SNTCT – Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações
SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário
STCP - Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A.

STT – Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação audiovisual

STTAMP- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes da área Metropolitana do Porto

STJ - Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

TRC - Tribunal da Relação de Coimbra

TRLx - Tribunal da Relação de Lisboa

TRP - Tribunal da Relação do Porto

UACS - União de Associações do Comércio e Serviços

UE – União Europeia

INTRODUÇÃO

- Actualidade e relevância do tema, contexto, problemática e objectivos

A temática do tempo de trabalho encontra-se abundantemente regulamentada no sistema jurídico e tem originado diversificadas obras desde a génese do Direito do trabalho, em virtude da sua importância, complexidade e evolução histórica. Porém, existem ainda inúmeros problemas por resolver com vista a fazer face a factores que a influenciam, nomeadamente, inovação tecnológica², aspectos económicos, demográficos e/ou tensões sociais.

Num modelo de *economia informacional/global*³ (definida sobretudo pelo incremento da ciência, tecnologia, informação, flexibilização e reorganização da produção a nível supranacional⁴) e presente cenário de instabilidade⁵ em que tanto se apela à austeridade, restrições e cortes, o planeamento e

² Em 1999, Bill Gates previa que: “nos próximos 10 anos, as pessoas e os negócios vão mudar mais que nos últimos 50 anos. A transição do tratamento da informação baseada no papel para processos integralmente digitais vai acelerar circuitos de decisão e processos de trabalho (...)”, o que tem vindo efectivamente a suceder. Neste sentido, veja-se Antunes, Carlos e Carlos Perdigão (2007), “Relações Laborais e Direito do Trabalho – Tendências Futuras”, *Minerva, Revista de Estudos Laborais*, VI (10), Almedina, pág. 9.

³ “Não sendo previsível que, nas próximas décadas, se assista à ruptura deste modelo da “economia informacional/global”, a evolução em termos do “mercado de trabalho” não se diferenciará muito das tendências que já se descortinam actualmente, pelo que o quadro do “mundo do trabalho” no futuro próximo será, assim, provavelmente, o do trabalho cada vez mais precário, sem locais de trabalho concretos, com horários cada vez mais extensos e invadindo o descanso, com uma desigualdade crescente entre os “trabalhadores do conhecimento” (“knowledge workers”) que, trabalhando mais tempo e mais intensamente, se tornarão numa elite profissional minoritária, em contraponto com o universo, quer de desempregados, quer dos que se dedicam à panóplia, cada vez mais extensa, de empregos precários, em que as negociações das condições de trabalho serão definidas individualmente, e não colectivamente, com o esbatimento do poder sindical, enfim, uma verdadeira revolução do trabalho com o desaparecimento definitivo de algumas das “formas de trabalho” ainda hoje existentes e a generalização daquilo que se julgava até hoje específico do então denominado “terceiro mundo” - Antunes, Carlos e Carlos Perdigão (2007), “Relações Laborais e Direito do Trabalho – Tendências Futuras”, *Minerva, Revista de Estudos Laborais*, ob. cit., pág. 11.

⁴ Veja-se Castells, Manuel (1992), “A economia informacional, a nova divisão internacional do trabalho e o projecto socialista”, *Caderno CRH*, (Online), 5 (17).

Disponível em <http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=355>

⁵ “No final de 2007, assim como em 2008 e 2009, a economia portuguesa, à semelhança de outras economias ocidentais assistiu a um conjunto de choques externos que têm vindo a afetar o seu desempenho e evolução, com efeitos evidentes no mercado de trabalho. Entre estes choques, encontram-se a subida acentuada do preço do petróleo iniciada na segunda metade de 2007, a forte apreciação do euro face ao dólar, verificada até meados de Abril de 2008, a crise financeira internacional e o intenso abrandamento da actividade económica mundial” (Dornelas, António, Antonieta Ministro, Fernando Ribeiro Lopes, José Luís Albuquerque, Maria Manuela Paixão e Nuno Costa

gestão do tempo de trabalho assumem protagonismo, constituindo uma temática actual e crucial para o crescimento organizacional.

Tanto assim é que o Governo pretende, a curto prazo, fazer alterações às actuais normas que regulam o tempo de trabalho, nomeadamente para cumprir o definido no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica (*Memorandum of Understanding – Mou*)⁶, elaborado no âmbito dos objectivos da Troika⁷ para flexibilizar o mercado de trabalho.

De facto, revela-se, cada vez mais, necessário ajustar a dinâmica do mundo laboral às necessidades da presente conjuntura económica, política e social, tornando o mercado laboral interno mais flexível⁸, funcional e atractivo para os investidores (nacionais e internacionais)⁹.

Santos (2011), “Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e de Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal”, Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS), Lisboa, pág. 21, (Online).

Disponível em <http://www.gep.mtss.gov.pt/edicoes/outras/ecctpmpp.pdf>

⁶ O Memorando de Entendimento baseado na Decisão do Conselho 2011/344/EU, de 17 de Maio de 2011, foi acordado com o Governo Português em 11 de Agosto de 2011, tendo sofrido alterações no início do mês de Setembro de 2011, contem essencialmente as condições gerais da política económica sobre a concessão de assistência financeira da União Europeia (UE) a Portugal.

Disponível em www.downloads.expresso.pt/expressoonline/PDF/MemorandoEntendimento_PT.pdf

⁷ O conceito “Troika” deriva do russo para designar um comité de três membros, os quais se reúnem para uma missão que, habitualmente, consiste na gestão de determinada entidade. No caso concreto, trata-se de uma Comitativa, integrada por técnicos da Comissão Europeia (CE), Banco Central Europeu (BCE) e Fundo Monetário Internacional (FMI), que se deslocou a Lisboa em Agosto de 2011 para efectuar uma avaliação que seria determinante para Portugal poder receber o empréstimo solicitado.

⁸ Refira-se a este propósito que o conceito de “flexibilidade” não é unívoco. A Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico - OCDE (organização internacional e intergovernamental dos países mais industrializados da economia do mercado, com sede em Paris, criada após a II Guerra Mundial para coordenar o plano Marshall) propôs uma definição para o conceito de flexibilidade do mercado de trabalho que com a evolução dos debates ficou a constar como “a capacidade da empresa modular a segurança do emprego segundo as realidades económicas” – MTSS(2006), *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, pág. 185.

Para maiores desenvolvimentos sobre o conceito de flexibilidade, veja-se Maior, Jorge Luiz Souto (2007), “A flexibilização do direito do trabalho e tentativa de desintegrar as conquistas dos trabalhadores”, em Gonçalves Fabricio de Matos, *Flexibilização Trabalhista*, Belo Horizonte, Mandamentos. Segundo este autor a flexibilização do Direito do Trabalho surgiu da “1. A implantação das políticas neo-liberais; 2. o fenómeno da globalização; 3. o desemprego estrutural; e 4) da aceitação das teorias económicas pelo direito Estatal”. Tudo aponta no sentido de a conduta das empresas ser actualmente ditada por objectivos financeiros e já não pelo Estado.

⁹ “A Estratégia de Lisboa estabeleceu uma clara ligação entre a competitividade e o progresso da Europa, por um lado, e o aumento da flexibilidade do mercado de trabalho, por outro” – EUROFOUND (2010), “Inquérito Europeu às Empresas 2009: perfis de flexibilidade das empresas europeias”, (Online).

Disponível em <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/601/pt/1/EF10601PT.pdf>

Para enfrentar com sucesso a actual crise financeira¹⁰, económica e social (de natureza estrutural) que teve início em 2008¹¹ e cujo término permanece ainda incógnito, todos os actores sociais (trabalhador, empregador e parceiros sociais)¹² devem ter uma participação activa e conciliatória face às medidas adoptadas pelos parceiros europeus e internacionais que têm vindo a influenciar a posição competitiva e produtiva de Portugal, pois só assim será possível proporcionar-se uma saída da crise que se revele equitativa.

Neste âmbito, torna-se essencial que as organizações desenvolvam e fortaleçam modelos de gestão de recursos humanos que incorporem as diferentes vertentes do compromisso organizacional e contribuam para o desenvolvimento de um *sistema sócio-jurídico-laboral de síntese, que concilie a “segurança com a mudança”, “flexibilidade com codificação”, as “novas formas (e correspondentes normas) de trabalho com as antigas”*¹³.

¹⁰ O actual Governo prevê uma recessão de 2,8% em 2012 que corresponderá à maior recessão desde 1981. Quanto à taxa de desemprego estima-se que atingirá, nesse ano, os 13,4% - “Governo prevê recessão de 2,8% em 2012”, DN.PT, 17 de Outubro de 2011, (Online).

Disponível em http://www.dn.pt/inicio/economia/interior.aspx?content_id=2063082

¹¹ “Para responder a esta recessão económica sem precedentes, têm sido implementadas na Europa e a todos os níveis medidas de combate à crise. O Plano Europeu de Recuperação Económica (PERE), adoptado pelo Conselho Europeu em Novembro de 2008, foi o principal instrumento de resposta da UE. O relatório do ERM de 2009 «Reestruturação em situação de falência» refere que o PERE procura coordenar as políticas dos Estados Membros e conceder financiamento adicional através do Banco Europeu de Investimento (BEI) e de fundos como o Fundo Social Europeu (FSE). O PERE tem por objectivo principal estimular o consumo e, dessa forma, ajudar a preservar postos de trabalho até que se dê a retoma” – Eurofound (2010), “Anuário 2009 – Viver e Trabalhar na Europa”, (Online), pág. 7 (O Eurofound é a uma organização de representação tripartida da União Europeia, na qual a Autoridade para as Condições do Trabalho Portuguesa se faz representar, nomeadamente, no Conselho de Administração).

Disponível em http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1016_pt.htm

¹² Nenhum dos actores sociais tem sozinho “capacidade de enfrentar com sucesso ao longo de um período de tempo tão longo quanto os que as organizações internacionais especializadas prevêm que dure a crise iniciada em 2008” – Dornelas, António, Antonieta Ministro, Fernando Ribeiro Lopes, José Luís Albuquerque, Maria Manuela Paixão e Nuno Costa Santos (2011), “Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e de Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal”, GEP/MTSS, Lisboa, (Online), pág. 3.

Disponível em <http://www.gep.mtss.gov.pt/edicoes/outras/ecctpmpp.pdf>

¹³ Mais, refere-se que “acreditando que a necessidade de adaptação permanente das empresas, das estruturas organizacionais e dos trabalhadores implicam iniciativa, risco, mudança, formação contínua, mas também necessidade de segurança social e jurídica que controle os efeitos perversos emergentes da insegurança económica e social das “sociedades informacionais” – é tentador considerarmos estas duas exigências como contraditórias, sendo mais fácil o caminho de privilegiar uma em detrimento da outra, ora os que insistindo na dogmática da flexibilidade e da mudança negligenciam as preocupações de segurança e defendem a precariedade do trabalho e

De facto, a conciliação de interesses e um correcto planeamento acarretará benefícios consideráveis para as organizações a vários níveis, designadamente no que concerne ao controlo de riscos, redução de custos, melhoria do desenvolvimento de potencial e gestão de tempo.

Na sociedade contemporânea, os trabalhadores não se regem exclusivamente por objectivos salariais, necessitando as organizações de recorrer a outros factores atractivos que não só a remuneração. Cada vez mais, a qualidade das condições no trabalho tem repercussões na qualidade de vida em geral, impondo-se uma correcta gestão do tempo de trabalho como factor de melhoria do empenho e desempenho dos trabalhadores.

Conforme ilustram (Ettighoffer e Blanc, 1998: 221) “uma má organização dos ritmos de trabalho implica sempre que as pessoas afectadas vivam mal”. Acresce que “o tempo das máquinas entra em competição com o tempo dos homens (...)”, pelo que “os modelos de organização dos tempos de trabalho e dos ritmos de trabalho e de repouso são obsoletos, já não se adaptam ao viver e trabalhar depressa e intensamente”¹⁴.

Conseguir-se, actualmente, que os trabalhadores sobreviventes às sucessivas reduções de efectivos constituam uma mais-valia e actuem eficazmente aquando do surgimento de um maior fluxo de trabalho exige, por parte dos recursos humanos, um esforço redobrado na implementação de medidas estratégicas e competitivas para o alcance dos respectivos objectivos¹⁵.

Sem ter subjacente qualquer pretensão de constituir um manual para as organizações, o presente estudo ambiciona evidenciar um novo paradigma na gestão dos tempos e auxiliar as mesmas, prática e objectivamente, a adoptar procedimentos e escolher modelos de tempos de trabalho mais adequados às suas necessidades e estrutura.

dos seus direitos, ora os que, diversamente, insistindo na segurança à custa da mudança correm o risco de gerar efeitos contrários aos objectivos que defendem – afigura-se-nos, por isso, necessário desenvolver um sistema sócio-jurídico-laboral de síntese, que concilie a “segurança com a mudança”, “flexibilidade com codificação”, as “novas formas (e correspondentes normas) de trabalho com as antigas” - Antunes, Carlos e Carlos Perdigão (2007), “Relações Laborais e Direito do Trabalho – Tendências Futuras”, *Minerva, Revista de Estudos Laborais*, VI (10), Almedina, pág. 13.

¹⁴ Ettighoffer, Denis e Gérard Blanc (1998), *Síndrome de Cronos - Trabalhar mal, viver mal*, Lisboa, Instituto Piaget, pág. 221. Refira-se, ainda, que “A revolução tecnológica, que deu origem à sociedade “informacional”, tornou obsoletas boa parte das regras existentes, ao ponto de para alguns juslaboralistas (próximos das correntes neoliberais) o caminho a percorrer é, também neste domínio, o regresso às origens, ou seja, o da privatização integral, remetendo para a autonomia das partes, característica do direito privado, tanto civil como comercial, a composição dos conflitos de interesses do mundo do trabalho” – Antunes, Carlos e Carlos Perdigão (2007), “Relações Laborais e Direito do Trabalho - Tendências Futuras”, *ob. cit.*, pág. 13.

¹⁵ “Somos seres preocupados em agir, fazer, resolver, providenciar. Estamos sempre a tentar planear uma coisa, concluir outra, descobrir uma terceira. Não há nada de errado nisso – afinal de contas, é assim que construímos e modificamos o mundo” – Coelho, Paulo (1994), *Maktub*, Editora Pergaminho, pág. 55.

Efectivamente, o tempo de trabalho pode ser organizado em moldes muito diversos, pelo que o estudo desta temática passará sobretudo, pela apreciação de questões relativas aos mecanismos de adaptabilidade de horários, banco de horas e horários concentrados¹⁶ que, muitas vezes, são objecto de reduzida e incorrecta aplicação, afastando-se das questões de prática mais comum, tais como, o trabalho suplementar, trabalho nocturno, trabalho por turnos, isenção de horários de trabalho, etc.

Interessará assim, principalmente, examinar aquilo em que os referidos regimes inovam, responder a algumas incertezas que as prescrições legais deixam antever e destacar, tanto quanto seja possível nesta fase, os seus efeitos práticos e futuras alterações, nomeadamente em cumprimento das recomendações da Troika.

No fundo, trata-se de um olhar crítico de como se consome o tempo no contexto organizacional, indicando-se eventuais medidas a adoptar para a optimização do mesmo, atendendo aos contornos da sociedade contemporânea (nomeadamente, necessidades económicas, de produtividade, de competitividade, apoio ao emprego, redução da precariedade, segurança e saúde dos trabalhadores), bem como aos interesses em jogo (empregadores, trabalhadores e parceiros sociais).

Concomitantemente com a referida análise, assumir-se-á o desiderato de delimitar o conceito de tempo de trabalho, passando tal tarefa, inexoravelmente, pela apreciação das noções básicas e princípios fundamentais subjacentes à sua organização, bem como pela análise das prescrições do ordenamento jurídico comunitário no que concerne particularmente aos limites do tempo de trabalho.

Com a realização do presente estudo, espera-se conseguir contribuir para uma maior discussão e compreensão das questões inerentes à organização do tempo de trabalho, sem que o mesmo vise alimentar-se, como tantos outros, de uma crise à escala global e já bem conhecida de todos.

CAPÍTULO 1 – TEMPO DE TRABALHO

- Conceito de Tempo de Trabalho – Autonomização, Divergências e Consequências

O tempo tem infinitas funcionalidades e finalidades com importância sobretudo cultural, social e individual, dando azo a distintas interpretações que, muitas vezes, se afastam da sua concepção naturalista¹⁷.

Neste âmbito, a delimitação do conceito de **tempo de trabalho** revela-se fulcral para melhor percepção de toda a sua organização e tutela.

¹⁶ Previstos no actual Código do Trabalho – CT 2009 (Lei n.º 07/2009, de 12 de Fevereiro) e em Instrumentos de Regulamentação Colectiva (IRCT).

¹⁷ Saliente-se que “A organização do tempo diz respeito quer ao tempo de trabalho quer fora dele. Os diferentes tempos, submetidos a constrangimentos biológicos, culturais, tecno-económicos e institucionais, interferem uns com os outros de uma maneira dinâmica”, conforme refere Ettighoffer, Denis e Gérard Blanc (1998), *Síndrome de Cronos - Trabalhar mal, viver mal*, Lisboa, Instituto Piaget.

O tempo de trabalho¹⁸ deverá ser aqui apreendido como o período durante o qual o trabalhador exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação. Esta última referência ao período durante o qual o trabalhador permanece “adstrito à realização da prestação” tem sido amplamente criticada por constituir uma formulação demasiado vaga.

Existe quem defenda que tal formulação engloba realidades como os regimes de “localização” ou de “prevenção”¹⁹. “Nesta última *factis specie* estão assim compreendidos aqueles casos em que o trabalhador está obrigado apenas a encontrar-se acessível ou contactável e a manter-se permanentemente disponível para responder a eventuais necessidades de laboração”²⁰.

Todavia, este entendimento não é unânime, tendo a jurisprudência se pronunciado, por diferentes vezes, não poder “entender-se como tempo de trabalho o chamado “tempo de localização”, ou seja, aquele em que o trabalhador não tinha que estar presente fisicamente na empresa, mas apenas contactável e disponível, podendo encontrar-se na sua residência ou em qualquer outro local da sua escolha e interesse, desde que lhe permitisse o referido contacto”.²¹

Saliente-se ainda que existem outros períodos que, não configurando “trabalho” no sentido restrito do termo, são ainda assim contemplados no conceito de tempo de trabalho atenta, em regra, a sua curta duração e irrelevância, o que é o caso nomeadamente²²: (i) das interrupções de trabalho²³ previstas nos Instrumentos de Regulamentação Colectiva aplicáveis às empresas, nos Regulamentos Internos das

¹⁸ Artigo 197.º do CT 2009.

¹⁹ Ribeiro, Maria de Fátima (2006), “Breves notas críticas sobre a evolução de alguns aspectos do regime da duração e organização do tempo de trabalho”, *Questões Laborais*, 13, (28), págs. 219 a 240.

²⁰ Fernandes, Francisco Liberal (2006), “Sobre o conceito de tempo de trabalho no Código do Trabalho”, *Questões Laborais*, 13 (27), págs. 135 a 137.

²¹ Ac. do STJ de 02/11/2004 em Colectânea de Jurisprudência (CJ) do STJ, 2004, III, pág. 271 e Ac. do TRC de 08/11/2007, processo n.º 482/05.4TTVIS.CI

Disponível em: www.dgsi.pt.

²² Estas situações são definidas no n.º 1 do artigo 197.º do CT 2009 como “interrupções” e “intervalos”, pelo que será necessário ter sempre presente a distinção entre estes intervalos e os “intervalos de descanso” previstos no artigo 213.º do CT 2009, os quais não constituem tempo de trabalho. Acresce que o n.º 2 do artigo 197.º do CT 2009 refere sempre no singular “interrupção” e/ou “intervalo”, embora seja certo que tais situações poderão ocorrer repetidas vezes no decurso do dia de trabalho – Ramalho, Maria do Rosário Palma (2010), *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra, Almedina, pág. 514.

²³ De acordo com o artigo 5.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro que aprovou a revisão do CT 2009, o estabelecido na alínea a) do n.º 2 do artigo 197.º do CT 2009 “não é aplicável até à entrada em vigor de convenção colectiva que disponha sobre a matéria, mantendo-se em vigor, durante esse período, o previsto no artigo 1.º da Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, e na alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro”. Este preceito corresponde ao artigo 10.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto que aprovou o CT 2003.

empresas ou resultantes dos usos²⁴ das mesmas²⁵; (ii) da interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis²⁶ do trabalhador ou resultante de consentimento do empregador; (iii) das interrupções originadas por motivos técnicos relativos às empresas, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por factor climatérico que afecte a actividade da empresa, ou por motivos económicos²⁷; (iv) do intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele para poder ser chamado a prestar trabalho em caso de necessidade²⁸; e (v) da interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

A referida noção de tempo de trabalho²⁹ resulta, com pequenas alterações,³⁰ da junção dos artigos 155.º e 156.º do CT 2003 e corresponde à que constava da alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 73/98, de

²⁴ O CT 2009 reporta-se aqui simplesmente ao “uso da empresa” e não “aos usos laborais” conforme faz o artigo 1.º do CT 2009.

²⁵ Para a ocorrência deste caso, “não basta que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o regulamento interno da empresa ou o uso (...) da empresa estabeleçam a pausa; é necessário que o façam qualificando-o como tempo de trabalho. – Martinez, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, José Manuel Vilalonga, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves da Silva (2008), *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra, Almedina, pág. 369.

²⁶ Integram o conceito de “necessidades pessoais inadiáveis”, nomeadamente a satisfação de necessidades biológicas ou para atender um telefonema - Ramalho, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais ... ob.cit.*, págs. 513 e 514. Adicionalmente, refira-se que “razões de dignidade da pessoa humana e de tutela da intimidade da vida privada constituem sérios obstáculos à implementação de mecanismos de controlo do número ou duração das referidas pausas” – Martinez, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, José Manuel Vilalonga, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves da Silva, *Código do Trabalho Anotado*... *ob. cit.*, pág. 369. No fundo compete ao empregador provar que, em determinado caso concreto, o trabalhador não visou satisfazer “necessidades pessoais inadiáveis”.

²⁷ Em situações de duração prolongada, estes casos poderão determinar a suspensão do contrato de trabalho.

²⁸ Sem prejuízo do disposto na alínea d), n.º 2 do artigo 197.º do CT 2009, mantém-se a obrigatoriedade de observância do n.º 1 do artigo 213.º do CT 2009. Com efeito, a alínea d), n.º 2 do artigo 197.º do CT 2009 determina que conta-se como tempo de trabalho os casos de dispensa do intervalo diário de descanso previsto no n.º 2 e seguintes do artigo 213.º do CT 2009. Neste sentido, Martinez, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, José Manuel Vilalonga, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves da Silva, *Código do Trabalho Anotado*... *ob. cit.*, pág. 369.

²⁹ Este conceito surgiu com a Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro, com vista a esclarecer o conceito de “período de trabalho efectivo” que constava da Lei n.º 21/96, mas que deixou de ser referenciado nos diplomas legais subsequentes.

³⁰ A alínea a) do n.º 2 do artigo 197.º do CT 2009 substituiu a expressão “usos reiterados” por mero “uso” e na alínea d) do mesmo preceito foi suprimida a expressão “adstrito à realização da prestação”.

10 de Novembro (Organização do Tempo de Trabalho) também sem alterações significativas³¹. No essencial, equivale à constante da Directiva n.º 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993. Neste âmbito, qualquer desconsideração das interrupções e/ou intervalos acima previstos como tempo de trabalho constitui contra-ordenação grave, nos termos do n.º 3 do artigo 197.º e do n.º 3 do artigo 554.º ambos do CT 2009, punível através de coima cujo valor poderá variar entre €612,00³² e €9.690,00³³, consoante o volume de negócios e gravidade da conduta do empregador.

CAPÍTULO 2 – NOÇÕES BÁSICAS E SÍNTESE DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

2.1 Noções Básicas

Actualmente, o CT 2009, no capítulo II, relativo à “prestação do trabalho” inclui uma secção II intitulada “Duração e Organização do Tempo de Trabalho”, a qual, por sua vez, integra uma subsecção I denominada “Noções e princípios gerais sobre duração e organização do tempo de trabalho”.

O CT 2009 veio simplificar e clarificar o quadro normativo do Tempo de Trabalho amplamente previsto³⁵, bem como assegurar maior certeza e segurança na aplicação desse regime legal.

A referida sistematização deve-se à ordenação preparada pela Comissão de Análise e Sistematização da legislação laboral³⁶ e encontrava-se já prevista no CT 2003. Embora “inerente a qualquer tentativa de

³¹ “Apenas se introduziu uma pequena alteração no enunciado da noção de tempo de trabalho, substituindo o que se poderia entender como aceno à chamada teoria da disponibilidade por um termo neutro, sem que, em termos substanciais, tenha havido inflexão revelante” – Carvalho, António Nunes de (2004), “Duração e organização do tempo de trabalho”, em Moreira, António (org.), *Memórias do VI Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, pág. 99.

³² Correspondente a 6 Unidades de Conta.

³³ Correspondente a 95 Unidades de Conta.

³⁴ A Unidade de Conta é fixada em um quarto do valor do Indexante dos Apoios Sociais – IAS (artigo 5.º da Lei n.º 53-B/2006, de 29.12) vigente em Dezembro do ano anterior, arredondada à unidade Euro. Por força do artigo 67.º da Lei n.º 55-A/2010 (Lei do Orçamento do Estado), estabeleceu-se a suspensão do regime de actualização do valor do IAS. Assim, actualmente, a Unidade de Conta encontra-se fixada em €102,00 susceptível de actualização anual. Para maiores desenvolvimentos veja-se o Decreto-Lei n.º 181/2008, de 28.08, o Decreto-Lei n.º 34/2008, de 26.02, Portaria 9/2008, de 03.01. e Portaria 1514/2008 de 24.12.

³⁵ “As regras atinentes à delimitação dos parâmetros temporais da prestação de trabalho e à sua organização e gestão espriam-se no CT por mais de meia centena de artigos, mesmo deixando de parte os regimes especiais, como sejam os referentes ao trabalho de mulheres e de menores”, conforme Carvalho, António Nunes de (2004), “Duração e organização do tempo de trabalho”... ob. cit., pág. 95.

³⁶ A Comissão de Análise e Sistematização da Legislação Laboral criada pelo Despacho n.º 5875/2000 do Ministro do Trabalho e da Solidariedade foi responsável pelo precioso trabalho de sistematização, tendo funcionado entre 2000 e 2002.

codificação”, tal sistematização foi introduzida à data “por forma, designadamente, a eliminar as dúvidas que (...) se colocam na conjugação da Lei de Duração do Trabalho³⁷, da Lei n.º 21/96³⁸ e da Lei n.º 73/98^{39, 40}, tendo-se mantido no âmbito do CT 2009 por ser de louvar.

Delimitado *supra* o conceito de **Tempo de Trabalho**, importa aqui esclarecer outros conceitos relacionados e fundamentais para a compreensão desta temática, como é o caso do **Período Normal de Trabalho (PNT)**.

O PNT corresponde ao tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana⁴¹, devendo ser obrigatoriamente informado ao trabalhador, por escrito, mesmo que apenas por referência às disposições pertinentes da Lei, do IRCT ou do regulamento interno da empresa⁴².

A interrupção do PNT diário por um **intervalo de descanso**⁴³ é legalmente obrigatória por razões de saúde, entendendo-se por intervalo de descanso⁴⁴ o período conferido ao trabalhador para aproveitar como julgar melhor. Em regra, o trabalhador não deverá prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, devendo o intervalo de descanso não ter uma duração inferior a uma hora, nem superior a duas horas⁴⁵.

Adicionalmente, o trabalhador tem direito a um período de descanso designado de **descanso diário**, correspondente a pelo menos onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, salvo nos casos excepcionais expressamente previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 214.º do CT 2009.

À determinação das horas de início e termo do PNT diário, do intervalo de descanso e do descanso semanal denomina-se **Horário de Trabalho**⁴⁶. Assim, o horário de trabalho delimita o PNT diário e semanal, podendo o início e o termo do PNT diário ocorrer em dias consecutivos⁴⁷.

³⁷ Decreto-Lei 409/71, de 27 de Setembro (LDT).

³⁸ Lei da Redução do Período Normal de Trabalho.

³⁹ Lei da Organização do Tempo de Trabalho.

⁴⁰ Carvalho, António Nunes de (2004), “Duração e organização do tempo de trabalho”... ob.cit., pág. 99.

⁴¹ Esta definição consta do artigo 198.º do CT 2009 (anterior artigo 158.º do CT 2003). Relativamente aos limites do PNT veja-se o capítulo II *infra*.

⁴² Artigos 106.º e 107.º do CT 2009.

⁴³ Artigo 213.º do CT 2009.

⁴⁴ É fulcral distinguir este conceito das “interrupções e intervalos” previstos no artigo 197.º do CT 2009 e que se consideram tempo de trabalho” por o trabalhador se manter à disposição do empregador.

⁴⁵ Para maiores desenvolvimentos sobre estes limites veja-se o capítulo II *infra*.

⁴⁶ Esta definição consta do artigo 200.º do CT2009 (anterior artigo 159.º do CT 2003).

⁴⁷ “Esta possibilidade decorre, naturalmente, do facto de o horário de trabalho ser indexado a uma unidade de tempo de 24 horas, que não decorre obrigatoriamente, entre as 0 horas e as 24 horas do mesmo dia de calendário” - Ramalho, Maria do Rosário Palma (2010), *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais...* ob. cit., pág. 516.

Em regra, compete legalmente ao empregador definir o horário de trabalho, consultando previamente a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

Conforme melhor se demonstrará *infra*, deverá o empregador, na elaboração dos horários de trabalho, atender aos interesses e necessidades dos trabalhadores, nomeadamente à segurança, saúde e bem-estar; conciliação entre a família e o trabalho; e seu desenvolvimento pessoal (educação e formação).

Embora algumas situações excepcionais justifiquem a alteração do horário de trabalho, este não poderá ser alterado, unilateralmente, pelo empregador se tiver sido previamente acordado com o trabalhador ou seja fixado em Instrumento de Regulamentação Colectiva.

Importa notar que não se poderá afirmar peremptoriamente que a alteração de horário de trabalho carece de acordo do trabalhador só porque consta expressamente do respectivo contrato de trabalho, pois tal inscrição pode ter apenas propósitos informativos.

Aliás, o poder do empregador modificar unilateralmente os horários de trabalho só será restringido se for passível de demonstrar que o trabalhador foi expressamente contratado para determinado horário ou que apenas celebrou o contrato de trabalho devido ao horário à data proposto.

Acresce que a alteração de horário de trabalho obriga à adopção dos seguintes procedimentos: (i) afixação na empresa com a antecedência de sete (7) dias relativamente ao início da sua aplicação, ou de três (3) dias em caso de microempresa; (ii) comunicação à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) com 48 horas de antecedência relativamente à sua entrada em vigor; e (iii) consulta aos trabalhadores afectados e respectivos representantes (comissão de trabalhadores ou, na sua falta, comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais) caso existam⁴⁸.

Em caso de alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma (1) semana não haverá necessidade de cumprir as formalidade acima referidas, desde que: (i) a alteração seja registada em livro próprio com a menção de que foi consultada a estrutura de representação colectiva dos trabalhadores; e (ii) o empregador não recorra a este regime mais de três (3) vezes por ano.

Qualquer alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador, obrigará o empregador ao pagamento da correspondente compensação económica.

Saliente-se, ainda, que o horário de trabalho deverá ser determinado tendo em conta, designadamente, o **Período de funcionamento**⁴⁹ aplicável, o qual poderá implicar a existência de trabalho por turnos ou trabalho nocturno.

⁴⁸ Cfr. n.º 2 do artigo 217.º do CT 2009.

⁴⁹ Veja-se o artigo 212.º do CT 2009 (anterior artigo 159.º do CT 2003) e o Decreto-Lei n.º 48/96, de 15 de Maio, entretanto alterado pelo Decreto-Lei n.º 126/96, de 10 de Agosto e pelo Decreto-Lei n.º 216/96 de 20 de Novembro. Os artigos 3.º e 5.º dos referidos diplomas legais foram alterados pelo Decreto-Lei n.º 111/2010, de 15 de Outubro que passou a regular os horários de funcionamento das grandes superfícies comerciais, localizadas, ou não, em centros comerciais.

O conceito de período de funcionamento⁵⁰ define-se como o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua actividade. O período de funcionamento de estabelecimento de venda ao público denomina-se **período de abertura**⁵¹. Quanto ao período de funcionamento de estabelecimento industrial, este denomina-se de **período de laboração**.

Todo o trabalho prestado fora do horário de trabalho considera-se **Trabalho Suplementar**, salvo as situações excepcionais expressamente contempladas no n.º 3 do artigo 226.º do CT 2009.

Finalmente, por **Período de Descanso** entende-se o que não seja tempo de trabalho⁵².

2.2 Síntese dos Princípios Fundamentais

Analizadas as noções básicas desta temática, importa identificar os princípios orientadores do tempo de trabalho que se encontram reflectidos nos ordenamentos jurídicos nacional e comunitário, conforme melhor se realçará *infra*.

Desde logo, o artigo 59.º, n.º 1, alínea d) da Constituição da República Portuguesa (CRP) visa a compatibilização do tempo de trabalho com o direito dos trabalhadores “ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas”⁵³. Para melhor concretização e alcance deste princípio, o n.º 2 do artigo 59.º da CRP faz competir ao Estado proceder à fixação “a nível nacional, dos limites da duração do trabalho”⁵⁴, tendo presente a necessidade de protecção da saúde dos trabalhadores.

Tal princípio não deverá dissociar-se de um outro referente à conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar do trabalhador, previsto no artigo 59.º, n.º 1, alínea b) da CRP, do qual consta expressamente o direito dos trabalhadores à “organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional

⁵⁰ Não se trata de um conceito exclusivo do foro laboral, uma vez que se aplica a entidades comerciais ou industriais mesmo que não tenham ao seu serviço trabalhadores. Muitas das vezes, torna-se imprescindível conjugar os horários de trabalho de diversos trabalhadores para o preenchimento do período de funcionamento em virtude de ultrapassar o PNT legalmente admissível.

⁵¹ Veja-se o artigo 201.º do CT 2009 (anterior artigo 160.º CT 2003).

⁵² Artigo 199.º do CT 2009 (anterior artigo 157.º do CT 2003), bem como da Directiva 93/104/CE.

⁵³ Veja-se o Ac. TC 368/1997, Proc. n.º 21/95, de 14 de Maio de 1997

Disponível em: <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19970368.html>.

⁵⁴ Veja-se, ainda, a alínea d) do n.º 2 do artigo 59.º da CRP, segundo a qual compete, igualmente, ao Estado “o desenvolvimento sistemático de uma rede de centros de repouso e de férias, em cooperação com organizações sociais”.

com a vida familiar”. Para o efeito, o Estado deverá desenvolver políticas sectoriais que promovam tal conciliação⁵⁵.

O referido princípio compreende a tutela da maternidade e paternidade. Porém, esta tutela tem sido abordada de forma autónoma em virtude da fulcral importância da sua conciliação com o tempo de trabalho⁵⁶.

A tutela da maternidade e da paternidade encontra-se consagrada nos artigos 68.º, números 1, 2 e 3 da CRP, os quais realçam tratar-se de “valores sociais eminentes” e aludem à acção “insubstituível” dos pais em relação aos filhos, conferindo àqueles o direito a períodos de dispensa do trabalho. A concretização deste princípio encontra-se prevista no artigo 59.º, n.º 2, alínea c) da CRP, do qual resulta competir ao Estado promover “a especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenham actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas”.

Embora os referidos princípios se tenham vindo a revelar, em regra, contrastantes com a livre iniciativa económica privada (artigo 61.º da CRP), a verdade é que os interesses de gestão dos empregadores têm vindo a ganhar, cada vez mais, relevância e protecção, conforme se demonstrará no decurso do presente estudo com especial enfoque na matéria da flexibilidade temporal.

CAPÍTULO 3 – LIMITES AO TEMPO DE TRABALHO

3.1 Ordenamento Jurídico Nacional

O crescimento económico, a evolução tecnológica, a pressão sindical, as orientações internacionais e a legislação nacional foram desenvolvendo condições para a progressiva regulação e delimitação da duração máxima do tempo de trabalho.

De facto, a sobrecarga da jornada de trabalho tem-se revelado um factor de risco em contexto de trabalho, afectando gravemente o ritmo circadiano⁵⁷ com alterações da capacidade física e mental.

Culmina, não raras vezes, em hiperactividade, pressão nervosa crescente, fadiga visual, desgaste precoce, ergonomia do posto de trabalho nem sempre adequada, incremento do consumo de tabaco, falta de regras alimentares, redução do exercício físico, ausência de actividades extra-laborais (cultura, desporto ou lazer) e comprometimento dos papéis familiares (vida doméstica e parentalidade).

⁵⁵ Artigo 67.º, n.º 1, alínea h) da CRP, introduzida pela Revisão Constitucional de 2004 (LC n.º 1/2004, de 24 de Julho). Este princípio encontra-se reforçado na Resolução do Conselho de 29/06/2000 estabelecendo a participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar.

⁵⁶ Neste sentido, Ramalho, Maria do Rosário Palma (2010), *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais...* ob. cit., pág. 506.

⁵⁷ Ciclo circadiano compreende o período de cerca de 24 horas que norteia o ritmo biológico de cada individuo.

Consequentemente, desde a revolução industrial⁵⁸ que emerge uma forte necessidade de regulação do tempo de trabalho. A revolução industrial contribuiu significativamente para que fossem dados os passos inaugurais do Direito do Trabalho em todo o mundo e Portugal não foi excepção⁵⁹.

Em Portugal, embora o Código de Seabra tenha introduzido algumas medidas pioneiras no que concerne ao tempo de trabalho a propósito do contrato de aprendizagem, foi a movimentação causada pelo *ultimatum* de 1891⁶⁰ que fez emergir variadíssimos diplomas legais que abrangeram diversificados aspectos da duração do Trabalho.

A este propósito, e sem se pretender ser exaustivo, importa fazer-se uma breve alusão aos seguintes diplomas legais⁶¹: Lei de 23 de Março de 1891⁶² que fixou em oito horas o período de trabalho para os manipuladores de tabacos; Decreto de 14 de Abril de 1891 que estabeleceu os limites do período normal de trabalho dos menores nos estabelecimentos industriais; Decreto de 3 de Agosto de 1907 que determinou a regra do descanso semanal para todas as classes de trabalhadores⁶³; Leis números 295 e 296, de 22 de Janeiro de 1915⁶⁴ que fixaram o período normal de trabalho em sete horas por dia para os empregados de estabelecimentos de crédito, de câmbio e de escritórios; Decreto n.º 5516, de 7 de Maio

⁵⁸ Embora a Revolução industrial se tenha iniciado na Inglaterra no século XVIII (tendo subjacente factores como o liberalismo económico, o capitalismo e a inesquecível invenção da máquina a vapor), o resto do mundo apenas foi afectado desde o século XIX a nível económico e social.

⁵⁹ Maria do Rosário Palma Ramalho refere que "(...), a delimitação do tempo de trabalho (mais especificamente, a imposição de limites máximos ao tempo de trabalho) prossegue um objectivo de protecção da saúde do trabalhador, assegurando o seu descanso e a sua recuperação física nos períodos intercorrentes. Não é, por isso, de estranhar que os temas do limite da jornada de trabalho, do direito ao descanso semanal, e, um pouco mais tarde, do direito a férias, tenham correspondido a uma das primeiras reivindicações do operariado do século XIX e tenham sido das primeiras matérias a merecer a atenção dos sistemas jurídicos, nos primórdios do desenvolvimento do Direito do Trabalho como área jurídica, na transição do século XIX para o século XX" (*Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais...* ob. cit., pág. 496).

⁶⁰ O *ultimatum* de 1891 foi o primeiro movimento revolucionário com vista à implantação da República e ocorreu a 31 de Janeiro de 1891, na cidade do Porto. Tratou-se de um levantamento militar para fazer face às cedências do Governo ao ultimato britânico de 1890 devido ao Mapa Cor-de-Rosa, cuja pretensão consistia na ligação por terra de Angola a Moçambique.

⁶¹ Da análise dos diplomas legais que se passarão a enunciar resulta evidente a dispersão normativa da temática do tempo de trabalho antes da codificação ocorrida em 2003.

⁶² A regulamentação legal da duração do trabalho teve início em Portugal com esta Lei.

⁶³ Posteriormente, o descanso semanal foi regulado pelo Decreto-Lei n.º 49 408. De 24 de Novembro de 1969 e pelo Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro.

⁶⁴ Estes diplomas legais foram já fruto da proclamação da República em que se verificou o incremento das reivindicações operárias no sentido da adopção obrigatória do horário de trabalho.

de 1919⁶⁵ que fixou os limites máximos do trabalho no comércio e na indústria em oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais, com excepção dos relativos aos empregados de estabelecimentos de crédito, de câmbio e de escritórios; Decreto n.º 15 361, de 3 de Abril de 1928 que aprovou, para ratificação, a Convenção tendente à limitação em oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais o número de horas de trabalho nos estabelecimentos industriais, adoptada pela Conferência Geral da OIT em 1919; Decreto n.º 22 500, de 10 de Maio de 1933 que fixou o regime do horário de trabalho para as indústrias de transportes de pessoas ou de mercadorias por estrada, via férrea ou via de água, marítima ou interior; Decreto-Lei n.º 24 402, de 24 de Agosto de 1934⁶⁶ que tornou efectivo o cumprimento das disposições legais relativas à duração do trabalho, pois a criação do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência em 23 de Setembro de 1933 possibilitou, efectivamente, a execução e fiscalização das leis sociais; Decreto-lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969⁶⁷ que veio dispor genericamente nos artigos 45.º a 50.º sobre a duração do trabalho, pressupondo a formulação de uma nova disciplina da duração do trabalho; Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro (LDT)⁶⁸ que contemplou as principais regras sobre uma nova disciplina da duração do tempo de trabalho⁶⁹; Decreto-Lei 874/76, de 28 de Dezembro, que posteriormente alterado pelo Decreto-Lei n.º 397/91, de 16 de Outubro procedeu à actualização e unificação num único instrumento legal da regulamentação das matérias relativas a férias, faltas e feriados; Decreto-Lei n.º 48/96, de 15 de Maio⁷⁰ que regulamentou o regime dos períodos de funcionamento; Lei n.º 21/96, de 23 de Julho (regime da redução do PNT e da adaptabilidade dos horários) e a Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro (regime da organização do tempo de trabalho) que consubstanciaram alterações significativas à LDT⁷¹; Lei n.º 103/99 de 26 de Julho que regulamentou o regime do trabalho a tempo parcial; Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto que aprovou o primeiro Código do

⁶⁵ Este Decreto foi regulamentado pelo Decreto n.º 10782, de 20 de Maio de 1925. Ambos estes diplomas mantiveram-se em vigor até à publicação do Decreto-Lei n.º 24 402, de 24 de Agosto de 1934.

⁶⁶ Este diploma sofreu algumas alterações em 1936 e 1960 mas manteve os aspectos fundamentais do regime por ele instituído.

⁶⁷ Regime Jurídico do Contrato de Trabalho, abreviadamente designado LCT.

⁶⁸ Lei da Duração do Trabalho, abreviadamente designada de LDT.

⁶⁹ Incidiram várias alterações sobre este último diploma legal, a saber: (i) Decreto-Lei n.º 348/73, de 11 de Julho, o qual interpretou o artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 409/71 relativo a trabalho nocturno; (ii) Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro que subordinou as reduções de trabalho definidas em Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho à autorização do Ministro do Trabalho; (iii) Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro, posteriormente modificado pelo Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de Outubro que fixou o regime do trabalho suplementar mediante revogação dos artigos 16.º a 22.º, 41.º e 42.º do Decreto-Lei n.º 409/71; (iv) Decreto-Lei n.º 65/87, de 3 de Fevereiro que revogou o n.º 2 do artigo 28.º e alterou o artigo 47.º ambos do Decreto-Lei n.º 409/71.

⁷⁰ Entretanto alterado pelo Decreto-Lei n.º 126/96, de 10 de Agosto e pelo Decreto-Lei n.º 216/96 de 20 de Novembro.

⁷¹ Sem prejuízo das referenciadas na nota anterior.

Trabalho Português (adiante CT 2003),⁷² que surgiu no âmbito da *flexigurança* defendida a nível comunitário e que procedeu à revogação de todos os diplomas legais identificados anteriormente⁷³, com excepção do Decreto-Lei n.º 48/96, de 15 de Maio que se mantém em vigor no que concerne ao regime dos períodos de funcionamento e a Lei n.º 07/2009, de 12 de Fevereiro que veio aprovar o actual Código do Trabalho⁷⁴ (adiante CT 2009), tendo revogado⁷⁵ o anterior CT 2003⁷⁶ e respectiva regulamentação⁷⁷. Na senda das sucessivas alterações legislativas reportadas *supra*, prevê-se, actualmente em Portugal, ao abrigo do CT 2009⁷⁸, que o PNT máximo é de oito (8) horas diárias e quarenta (40) horas semanais⁷⁹. Todavia, a título excepcional, prevê-se quinze (15) minutos de tolerância⁸⁰ para transacções, operações ou para o término de outras tarefas inacabadas à hora estabelecida para o fim do PNT diário (este acréscimo de trabalho deverá ser remunerado em singelo ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil)⁸¹.

⁷² O CT 2003 foi objecto de regulamentação pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho e de rectificação pela Declaração de Rectificação n.º 15/2003, de 28 de Outubro.

⁷³ Veja-se o Diploma Preambular ao CT 2003, artigo 21.º, n.º 1, alíneas b), d), i), t), v) e z). Note-se, ainda, que o artigo 10.º previa que o disposto na alínea a) do artigo 156.º (interrupções e intervalos) do CT não era aplicável até à entrada em vigor de convenção colectiva que dispusesse sobre a matéria, mantendo-se “em vigor, durante esse período, o previsto no artigo 1.º da Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, e na alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro”.

⁷⁴ De acordo com a sistematização conferida ao CT 2009, o contrato de trabalho a tempo parcial deixou de integrar a matéria do tempo de trabalho, pois esta figura passou a ser perspectivada como um contrato especial e tratada na correspondente secção.

⁷⁵ Veja-se o Diploma Preambular ao CT 2009, artigo 12.º e respectivas excepções enumeradas no artigo 7.º. Note-se, ainda, que o artigo 5.º prevê que o disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 197.º (tempo de trabalho) do CT não é aplicável até à entrada em vigor de convenção colectiva que disponha sobre a matéria, mantendo-se “em vigor, durante esse período, o previsto no artigo 1.º da Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, e na alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro”.

⁷⁶ A Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, pela Lei n.º 59/2007, de 4 de Setembro, e pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

⁷⁷ Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março e pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio.

⁷⁸ Veja-se o artigo 203.º do CT 2009.

⁷⁹ A violação desta disposição legal constitui contra-ordenação grave, nos termos do n.º 5 do artigo 203.º e do n.º 3 do artigo 554.º ambos do CT 2009, punível através de coima cujo valor poderá variar entre €612,00 e €9.690,00, consoante o volume de negócios e gravidade da conduta do empregador.

⁸⁰ O direito a esta tolerância encontra-se previsto no n.º 3 do artigo 203.º do CT 2009.

⁸¹ A violação desta disposição legal constitui contra-ordenação grave, nos termos do n.º 5 do artigo 203.º e do n.º 3 do artigo 554.º ambos do CT 2009, punível através de coima cujo valor poderá variar entre €612,00 e €9.690,00, consoante o volume de negócios e gravidade da conduta do empregador.

Para além do exposto, existem, ainda, outras limitações ao PNT instituídas no CT 2009. Assim, o PNT diário encontra-se sujeito a um intervalo de descanso com duração entre uma a duas horas. Este intervalo visa obstar a que, em regra, os trabalhadores prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Porém, excepcionalmente, nas situações previstas nos números 2 e 3 do artigo 213.º do CT 2009⁸² - nomeadamente através de Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT) ou de autorização concedida pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral⁸³ - poderá ser permitida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso pode ser reduzido, excluído ou ter duração superior a duas horas, bem como pode ser determinada a existência de outros intervalos de descanso⁸⁴.

Adicionalmente, o trabalhador tem direito a um período de descanso diário, correspondente a pelo menos onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, salvo nos casos excepcionais expressamente previstos no n.º 2 do artigo 214.º do CT 2009.

Tais limites visam, sobretudo, garantir aos trabalhadores oportunidades de realização pessoal e familiar⁸⁵.

Atipicamente, a referida regra geral sobre a duração máxima do PNT poderá sofrer alguns desvios. Neste âmbito, o PNT diário de trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, pode ser aumentado até quatro (4) horas diárias, sem prejuízo do disposto em IRCT⁸⁶.

Verifica-se, igualmente, que os limites do PNT podem ser excedidos nos casos expressamente previstos por Lei ou quando IRCT⁸⁷ o permita nas seguintes situações: (i) em relação a trabalhador de entidade sem fim lucrativo ou estreitamente ligada ao interesse público, desde que a sujeição do PNT aos limites máximos identificados *supra*⁸⁸ seja inoportuna (sempre que esta entidade prossiga actividade

⁸² Vejam-se os limites constantes do n.º 4 do artigo 213.º do CT 2009.

⁸³ Actual Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

⁸⁴ A violação destas disposições legais constitui contra-ordenação grave, nos termos do n.º 5 do artigo 213.º e do n.º 3 do artigo 554.º ambos do CT 2009, punível através de coima cujo valor poderá variar entre €612,00 e €9.690,00, consoante o volume de negócios e gravidade da conduta do empregador.

⁸⁵ Neste âmbito, dever-se-á atender, ainda, às inúmeras normas dispersas no CT 2009, nomeadamente artigos 33.º e seguintes. Os direitos retributivos associados às diferentes modalidades de organização e prestação de trabalho, bem como as implicações retributivas dos feriados e das férias deverão ser, igualmente, considerados.

⁸⁶ Esta excepção legal encontra-se prevista no n.º 2 do artigo 203.º do CT 2009. A violação desta disposição legal constitui contra-ordenação grave, nos termos do n.º 5 do artigo 203.º e do n.º 3 do artigo 554.º ambos do CT 2009, punível através de coima cujo valor poderá variar entre €612,00 e €9.690,00, consoante o volume de negócios e gravidade da conduta do empregador.

⁸⁷ Note-se que o n.º 5 do artigo 3.º do CT 2009 prevê expressamente que “sempre que uma norma legal reguladora de contrato de trabalho determine que a mesma pode ser afastada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entende-se que o não pode ser por contrato de trabalho”.

⁸⁸ Oito horas diárias e quarenta horas semanais.

industrial, o PNT não deve ultrapassar quarenta (40) horas por semana na média do período de referência aplicável)⁸⁹; e (ii) em relação a trabalhador cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença (por exemplo: guardas de passagem de nível)⁹⁰.

Por outro lado, o n.º 4 do artigo 203.º do CT 2009 admite que os limites máximos do PNT podem ser reduzidos por IRCT⁹¹, desde que daí não resulte qualquer diminuição da retribuição dos trabalhadores. Este preceito não abrange as situações em que a redução do PNT e consequente remuneração resulte de contratação a tempo parcial, alteração da função ou mudança de categoria profissional com outro horário e remuneração associados.

Para melhor ilustrar o exposto, far-se-á referência às 72 CCTs⁹² escolhidas, pelo GEP/ MTSS, para amostra no âmbito do estudo realizado em 2011⁹³ visando a negociação de um “Pacto para o Emprego”.

Figura 3.1 - Distribuição Sectorial das Convenções (Fonte: MTSS-DGERT - *Inclui decisão arbitral do sector)

Sector de actividade (CAE, versão 3)	Número de convenções			
	CCT	ACT	AE	Total
A - Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca	7			7
B - Indústrias Extractivas	1			1
C - Indústrias Transformadoras	14 *		4	18
F - Construção	2			2
G - Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos	4			4
H - Transportes e Armazenagem		2	12	14
I - Alojamento, Restauração e Similares	6			6
J - Actividades de Informação e Comunicação			5	5
K - Actividades Financeiras e de Seguros		5		5
N - Actividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	1			1
P - Educação	3			3
Q - Actividades de Saúde Humana e Apoio Social	3	2	1	6
TOTAL	41	9	22	72

⁸⁹ Tratam-se de requisitos cumulativos.

⁹⁰ Dispõe neste sentido o artigo 210º do CT 2009. A este propósito vejam-se o Ac. TC n.º 368/97, de 14/05/1997, disponível em: www.tribunalconstitucional.pt; Ac. STJ de 19/01/1994, Colectânea de Jurisprudência do STJ, 1994, I, 280; Ac. TRC de 21/06/1990, CJ, 1990, III, 99; Ac. STJ de 11/12/1991, BMJ 412-319 e Ac. Tribunal da Relação de Lisboa (TRLx) de 10/11/1993, CJ 1993, V, 174.

⁹¹ Esta possibilidade de redução decorre, igualmente, da Lei. Veja-se, a título exemplificativo, os artigos 47.º, 54.º e 73.º, todos do CT 2009.

⁹² Poder-se à afirmar que a dimensão desta amostra corresponde a 53,7%, uma vez que o número de trabalhadores abrangidos pelo total de convenções em vigor é de 2.559.510 e o número de trabalhadores abrangidos pelas convenções da amostra é de 1.373.565 – Dornelas, António, Antonieta Ministro, Fernando Ribeiro Lopes, José Luís Albuquerque, Maria Manuela Paixão e Nuno Costa Santos (2011), “Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e de Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal”... ob. cit., pág. 21, (Online).

⁹³ Dornelas, António, Antonieta Ministro, Fernando Ribeiro Lopes, José Luís Albuquerque, Maria Manuela Paixão e Nuno Costa Santos, em “Estudo do Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e de Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal”, ob. cit., págs. 52 e seguintes.

Ora, das 72 CCTs⁹⁴ *supra* aludidas, 71⁹⁵ fixam um PNT diário e/ou semanal. Existem 36 (50% do total) que prevêm um PNT de 8 horas diárias e 40 horas semanais, enquanto as outras estipulam diferentes limites, senão vejamos⁹⁶:

⁹⁴ **A - Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca** - CCT CAP / SETAA (BTE 33/2007 - revisão global; e 28/2009); CCT CAP / FESAHT (BTE 33/2007 e 28/2009); CCT Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e outra/ FESAHT (BTE 16/2009 - revisão global); CCT Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e outra/ SETAA (BTE 20/2009 - revisão global); CCT ADAPI/ Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca - pesca do arrasto costeiro (BTE 1/2010 - revisão global); CCT ADAPI / SITEMAQ (BTE 1/2010 - revisão global); Contrato Colectivo ADAPI/Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas - pesca do arrasto costeiro (BTE 13/2010 - revisão global).

B - Indústrias Extractivas - CCT ANIET/ FEVICOM (BTE 46/2009).

C - Indústrias Transformadoras - CCT APICCAPS/ FESETE (BTE 19/2006 - revisão global; 19/2007 e 14/2008); CCT AIMMAP/ SINDEL (BTE 10/2010); CCT Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras FEVICOM (BTE 41/2008 - revisão global); CCT Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras /SETACCOP (BTE 41/2008 - revisão global); CCT Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico /FETESE (BTE 37/2008 - texto consolidado); CCT ANIVEC/APIV/FESETE (BTE 21/2009 - texto consolidado); CCT ANIVEC/APIV /SINDEQ (BTE 22/2009 - texto consolidado); CCT ATP/SINDEQ (BTE 46/2006 - revisão global); CCT ATP/FESETE (BTE 42/2006 - revisão global); CCT APEQ/FETESE (BTE 16/2007 - revisão global; 14/2008; e 16/2009); CCT ANIL/várias cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras (BTE 5/2008 - revisão global e 7/2009); CCT ANIL/SETAA (BTE 16/2009 - revisão global); CCT ANIL/ e várias cooperativas de produtores de leite /FESAHT (BTE 38/2009 - revisão global); Decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória relativa à APIGRAF/Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa (BTE 40/2009); AE EMEF/ SINDEFER (BTE 27/2008 - texto consolidado - e 23/2009); AE EMEF/ SNTSF (BTE 27/2008 - texto consolidado); AE CIMPOR/FETESE (BTE 25/2009); e AE CIMPOR e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (BTE 27/2009).

F – Construção - CCT AECOPS /FEVICOM (BTE 13/2005 - revisão global; 25/2006, 24/2007 e 20/2008; e CCT AECOPS/ SETACCOP (BTE 12/2010 - revisão global).

⁹⁴ **G - Comércio por Grosso e a Retalho**; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos CCT UACS/ CESP (BTE 39/2008 - texto consolidado); CCT UACS/ FETESE (BTE 26/2004 - texto consolidado; 19/2006; e 13/2007; CCT Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição/ FEPCEs (BTE 22/2008 - revisão global); CCT entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras/CESP (BTE 39/2007 - revisão global; e 5/2010).

H - Transportes e Armazenagem - AE Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A/SNM (BTE 15/2009 - revisão global); AE Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A/ASPTC (BTE 17/2009 - revisão global); AE Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A/FECTTRANS (BTE 17/2009 - revisão global); AE Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A/SIMA (BTE 17/2009 - revisão global); AE Companhia Carris de Ferro de Lisboa, SA/SITRA (BTE 12/2009 – revisão global); AE TAP - Air Portugal, S. A/ SNPVAC (BTE 8/2006 - revisão global); AE TAP - Air Portugal, S. A/ SIMA (BTE

Das CCTs analisadas resulta que para os trabalhadores administrativos prevê-se um PNT de 7 horas diárias e 35 horas semanais no sector das indústrias transformadoras⁹⁷, sofrendo o PNT um aumento no sector da construção⁹⁸, passando para 8 horas diárias e 37,5 horas semanais.

19/2007 - revisão global); AE STCP/STTAMP (BTE 38/2007 - revisão global); AE REFER/SNTSF (BTE 22/2008 – texto consolidado); ACT BRISA Auto-Estradas de Portugal, S. A. / SETACCOP (BTE 17/2007 - revisão global; 15/2008 e 14/2009); AE TRANSDEV (Portugal) Transportes, Lda./ Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses (BTE 37/2008); AE Transdev (Portugal) Transportes, Lda. /STTAMP (BTE 26/2008); AE TRANSDEV (Portugal) Transportes, Lda./ Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário (BTE 24/2008); ACT Charline Transportes - Sociedade Unipessoal, Lda/. SNM (BTE 1/2010).

I - Alojamento, Restauração e Similares - CCT ARESP/FESAHT (BTE 28/2004 - revisão global; 4/2006; 29/2007; e 24/2008); CCT ARESP/FETESE (BTE 21/2008 - revisão global); APHORT/FETESE (BTE 26/2008 e 18/2009); CCT APHORT/FESAHT (BTE 26/2008 e 20/2009); HRCENTRO/FESAHT (BTE 32/2006 - revisão global); e CCT HRCENTRO/FETESE (BTE 43/2005 - revisão global).

J - Actividades de Informação e Comunicação - AE CTT/SNTCT (BTE 1/2010); PT/SINDETELCO (BTE 22/2008 - revisão global); AE Lusa Agência de Notícias de Portugal, SA/Sindicato dos Jornalistas e outros (BTE 15/2009 - revisão global); AE Rádio e Televisão de Portugal, SA/SMAV (BTE 27/2009 - texto consolidado); e AE Rádio e Televisão de Portugal, SA/STT (BTE 27/2009 - texto consolidado).

K - Actividades Financeiras e de Seguros - ACT várias instituições de crédito e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros (BTE 3/2009 - texto consolidado); ACT várias caixas de crédito agrícola mútuo e outros e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros (BTE 48/2006 - texto consolidado); ACT várias caixas de crédito agrícola mútuo e outros/Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro (BTE 48/2006 - texto consolidado); ACT Banco Comercial Português e outros/Sindicato dos Bancários do Norte e outros (BTE 3/2009 - texto consolidado); e ACT Banco Comercial Português SA e outros/Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos Bancários e outro (BTE 4/2005 - texto consolidado; e 22/2007).

N - Actividades Administrativas e dos Serviços de Apoio - CCT Associação Portuguesa de *Facility Services*/FETESE (BTE 8/2010 - revisão global).

P – Educação - CCT AEEP/FNE (BTE 11/2007 - revisão global; 10/2008 e 5/2009); CCT AEEP/FENPROF (BTE 11/2007 - revisão global; 10/2008; e 13/2009); e CCT AEEP/FEPCES (BTE 17/2008 - revisão global).

Q - Actividades de Saúde Humana e Apoio Social - AE Hospital Amadora/Sintra – Sociedade Gestora, SA/FESAHT (BTE 45/2003 - revisão global; e 26/2008); CCT Associação Portuguesa de Hospitalização Privada/SEP (BTE 1/2010 - revisão global); ACT Centro Hospitalar de Coimbra EPE e outros/FENAME (BTE 41/2009); CCT CNIS/FEPCES (BTE 11/2009 - texto consolidado; e 45/2009); CCT CNIS/FNE (BTE 32/2008 - revisão global; e 45/2009); e ACT Santa Casa Misericórdia de Abrantes e outras/FNE (BTE 47/2001 e 3/2010).

⁹⁵ A única das CCTs analisadas que não fixa um PNT diário e/ou semanal é o AE TAP-Air Portugal/SNPVAC, pois regula os tempos de actividade e de repouso consoante os serviços prestados e especificidades da prestação de trabalho do pessoal de voo (BTE 8/2006).

⁹⁶ Seguem-se algumas referências meramente exemplificativas sem qualquer pretensão de uma enumeração exhaustiva.

⁹⁷ AE EMEF/SINDEFER/SNTSF – BTE 27/2008 (texto consolidado) e 23/2009.

As actividades financeiras seguem semelhantes limites para a quase totalidade dos seus trabalhadores, ou seja, um PNT diário de 7 horas e semanal de 35 horas⁹⁹.

Ainda próximo destes limites, no sector dos transportes, os AE CARRIS/SNM/ASPTC/FECTRANS/SIMA/SITRA¹⁰⁰ prevêem para os trabalhadores do tráfego com intervalo de descanso entre 4 e 7 horas, um PNT semanal entre as 36 e 38 horas. Por sua vez, o AE TAP-Air Portugal/SIMA¹⁰¹ estipula um PNT diário de 7,5 horas.

O AE celebrado entre a BRISA/SETACCOP¹⁰² contempla um PNT semanal que poderá oscilar entre as 37,5 ou 40 horas.

Nas actividades de informação e comunicação, o pessoal dos serviços centrais e de enfermagem beneficiam de um PNT diário de 7h12 e de um PNT semanal de 36 horas, enquanto o pessoal de informática em funções de operadores de sistemas detêm um PNT ainda mais reduzido de 7 horas diárias e 35 horas semanais, conforme AE CTT/SNTCT¹⁰³. De acordo com este AE, os restantes trabalhadores seguem o regime das 8 horas diárias e 39 horas semanais.

Veja-se, igualmente, o AE PT Comunicações/SINDETELCO¹⁰⁴ que prevê 7h06m diários e 35,5 semanais. O AE da Lusa/Sindicato dos Jornalistas¹⁰⁵ prevê 7 horas diárias e 35 horas semanais. O PNT semanal da AE Rádio e Televisão de Portugal/SMAV/STT¹⁰⁶ é de 35 ou 36 horas.

O sector de ensino não constitui excepção aos referidos limites, pois a CCT do ensino particular e cooperativo/FNE/FENPROF/FEPACES¹⁰⁷ prevê para docentes e outros com funções pedagógicas 35 horas semanais, ficando os restantes trabalhadores sujeitos a 38 horas semanais.

As actividades de saúde humana e apoio social também estabelecem limites próximos dos analisados até aqui. A AE Hospital Amadora/Sintra/FESAHT¹⁰⁸ prevê duração semanal de 36 horas, enquanto o ACT das misericórdias/FNE¹⁰⁹ prevê uma variação entre as 35 e 40 horas semanais.

⁹⁸ CCT construção/FEVICOM/SETACCOP – BTE 13/2005 (revisão global), 25/2006, 24/2007, 20/2008 e BTE 12/2010 (revisão global).

⁹⁹ ACT instituições de crédito/SBN (BTE 3/2009); ACT do Banco Comercial Português e outros/SBN/SNQTB (BTE 4/2005 e 22/2007); ACT das caixas de crédito agrícola mútuo (BTE 48/2006). Note-se que neste último ACT os vigilantes, guardas, contínuos e porteiros estão sujeitos a um PNT semanal de 40 horas.

¹⁰⁰ BTE 15/2009; BTE 17/2009 e BTE 12/2009.

¹⁰¹ BTE 19/2007.

¹⁰² BTE 17/2007, 15/2008 e 14/2009.

¹⁰³ BTE 1/2010.

¹⁰⁴ BTE 22/2008.

¹⁰⁵ BTE 15/2009.

¹⁰⁶ BTE 27/2009.

¹⁰⁷ BTE 11/2007, 10/2008, 5/2009, 13/2009 e 17/2008.

¹⁰⁸ BTE 45/2003 e 26/2008.

¹⁰⁹ BTE 47/2001 e 3/2010.

A CCT das instituições particulares de solidariedade social/FEPCES/FNE¹¹⁰ determina, para trabalhadores com funções pedagógicas, um PNT semanal que poderá variar entre as 24 e 35 horas, sujeitando os restantes a um PNT semanal entre as 35 e 40 horas.

Mais próximo dos limites máximos legais, no sector das indústrias transformadoras, os AE CIMPOR/FETESE/Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro¹¹¹ prevêem um PNT semanal de 39 horas. Igualmente, neste sentido, a CCT da hotelaria e restauração do centro/FESAHT¹¹² prevê um PNT semanal de 39 ou 40 horas. Finalmente, o AE CIMPOR/FETESE/Federação dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro¹¹³ estabelece um PNT de 39 horas semanais.

Por outro lado, no sector da restauração e similares, a CCT¹¹⁴ da hotelaria e restauração do centro/FETESE¹¹⁵ estabelece durações máximas do PNT superiores ao estabelecido pela lei em vigor, no que concerne aos rodoviários, motoristas, electricistas, metalúrgicos, operários da construção civil, fogueiros, gráficos e químicos. Nestes casos o PNT diário é de 9 horas e o PNT semanal de 45 horas. Também os abastecedores de aeronaves (em turnos) têm um PNT semanal de 45 horas. Quanto aos restantes trabalhadores o PNT semanal previsto é de 44 horas.

Sem prejuízo dos limites e excepções acima identificados¹¹⁶, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não poderá exceder as quarenta e oito (48) horas, num período de referência¹¹⁷ estabelecido em IRCT que não ultrapasse doze (12) meses ou, na falta deste, num período de referência de quatro (4) meses, ou de seis (6) meses nos casos previstos no n.º 2 do artigo 207.º do CT 2009¹¹⁸.

No último capítulo da presente dissertação, serão apresentadas, de forma autónoma e detalhada, algumas das inovações introduzidas na organização do tempo de trabalho e que se afastam dos modelos inflexíveis em que o PNT é calculado na base da unidade diária e semanal (adaptabilidade, banco de horas e horário concentrado).

¹¹⁰ BTE 11/2009, 45/2009 e BTE 32/2008 e 45/2009.

¹¹¹ BTE 25/2009 e BTE 27/2009.

¹¹² BTE 32/2006.

¹¹³ BTE 25/2009 e BTE 27/2009.

¹¹⁴ BTE 43/2005 (revisão global).

¹¹⁵ Note-se que a CCT da hotelaria e restauração do centro/FESAHT (BTE 32/2006 – revisão global) prevê um PNT semanal que poderá oscilar entre as 39 e 40 horas.

¹¹⁶ Vejam-se os artigos 203.º a 210.º do CT 2009.

¹¹⁷ Para determinação do impacto das férias, ausência por doença e licença no período de referência dever-se-á atender ao disposto nos números 2 e 3 do artigo 211.º do CT 2009. Também, o n.º 4 do artigo 211.º do CT 2009 não poderá ser descurado, uma vez que prevê especificamente o caso dos trabalhadores que ocupem cargos de administração, de direcção ou com poder de decisão autónomo.

¹¹⁸ Cfr. n.º 1 do artigo 211.º do CT 2009.

Para além do exposto, não se poderá olvidar a existência de diversa legislação avulsa em matéria de tempo de trabalho aplicável a contratos de trabalho com regime especial. A existência destes diplomas avulsos é criticada pela doutrina. (Gomes e Vieira, 2001: 361)¹¹⁹ afirmam:

A coerência sistemática é prejudicada ainda pela existência de diversa legislação avulsa em matéria de tempo de trabalho aplicável a contratos de trabalho com regime especial, por vezes, em consequência das imposições comunitárias, outras vezes contra as prescrições do direito comunitário, situação agravada pela transposição das Directivas relativas à organização e duração do tempo de trabalho, muitas vezes mediante um mero processo de cópia de preceitos repleto de incompletudes, imperfeições e desarticulações e desarticulações.

A título exemplificativo, salientam-se os seguintes diplomas: (i) O Decreto-Lei n.º 145/2003, de 2 de Julho que regula o tempo de trabalho dos marítimos a bordo de navios de mar (privados); (ii) O Decreto-Lei n.º 139/2004, de 5 de Junho que regula o tempo de trabalho do pessoal móvel da aviação civil¹²⁰; (iii) O Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de Junho que regula o tempo de trabalho das pessoas que exercem actividades móveis de transporte rodoviário; (iv) O Decreto n.º 381/72, de 9 de Outubro que regula o tempo de trabalho do transporte ferroviário; (v) A Lei n.º 15/97, de 31 de Maio que regula o tempo de trabalho a bordo das embarcações de pesca. Revela-se, deste modo, obrigatório o recurso ao artigo 9.º do CT 2009, a fim de poder aplicar as disposições gerais desse diploma legal aos contratos sujeitos a regime especial, desde que as regras gerais não se mostrem incompatíveis.

Efectuada uma breve análise do regime nacional, compete fazer-se igual estudo do ordenamento comunitário.

3.2 Ordenamento Jurídico Comunitário¹²¹

Considerando que a regulamentação nacional, identificada *supra*, reflecte em grande medida o definido a nível de direito comunitário derivado¹²², far-se-á aqui uma sumária excursão por este último, identificando-se as principais controvérsias que se mantêm.

¹¹⁹ Gomes, Catarina de Oliveira Carvalho (2011), "A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho", em Gomes, Catarina de Oliveira Carvalho e Júlio Vieira (orgs.), *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, *Actas do Congresso do Direito do Trabalho*, Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, Coimbra, Coimbra Editora, pág. 361.

¹²⁰ Este diploma será alterado brevemente em virtude do respectivo projecto de alteração ter sido publicado na separata n.º 6 do Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) de 2 de Outubro de 2009.

¹²¹ Essencialmente desde o Tratado de Maastricht que a União Europeia detém um ordenamento jurídico próprio.

¹²² Veja-se o Diploma Preambular do CT 2009, artigo 2.º intitulado "Transposição de Directivas Comunitárias". Note-se que as Directivas, apesar de vinculativas, necessitam de transposição para a ordem jurídica interna. Esta já só foi transposta depois da data limite (1 de Agosto de 2003), essencialmente, pelo CT 2003 e respectiva regulamentação Lei 35/2004.

A Directiva 2003/88/CE¹²³ do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro veio regular a organização do tempo de trabalho, tendo como principal objectivo codificar as disposições da anterior Directiva 93/104/CEE, do Conselho, de 23 de Novembro, alterada pela Directiva 2000/34/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de Junho¹²⁴.

As medidas mais controversas reportam-se, desde logo, à possibilidade de “opt-out”, ou seja, opção de exclusão, mediante acordo do trabalhador, da aplicabilidade do artigo 6.º da Directiva que prevê a duração máxima semanal de 48 horas (incluindo as horas extraordinárias), desde que respeitados os princípios gerais da segurança e saúde no trabalho. Esta medida tem merecido apenas grande acolhimento por parte do Reino Unido, onde os trabalhadores anuem para obter remunerações superiores e a flexibilidade temporal tem-se revelado de difícil implementação.

Outra medida controversa reporta-se à possibilidade de alargamento do período de referência para o cálculo da duração do tempo de trabalho semanal, podendo passar de quatro meses para seis meses ou, por convenção colectiva, para doze meses. Cada vez mais, os empregadores reivindicam o cálculo anual para maior flexibilidade, o qual já se está a vulgarizar.

Em 2004, a Comissão Europeia, sem qualquer sucesso, propôs a alteração da referida Directiva. “A proposta tinha por objectivo resolver uma série de problemas a que a legislação vigente e a jurisprudência do Tribunal de Justiça não deram soluções, designadamente clarificar a aplicação da directiva relativa ao tempo de trabalho em determinados sectores de actividade; flexibilizar o cálculo do horário laboral semanal; e rever a possibilidade de optar, individualmente, pelo não cumprimento do limite de 48 horas (opt-out)”.

Em 2010, fruto da evolução dos tempos, a Comissão planeava já “rever exhaustivamente as regras vigentes em matéria de tempo de trabalho, começando por uma avaliação aprofundada das disposições actuais e dos problemas na sua aplicação, antes de considerar as diferentes opções para lhes dar resposta. A revisão será feita em torno de um conjunto de objectivos políticos, incluindo a protecção da

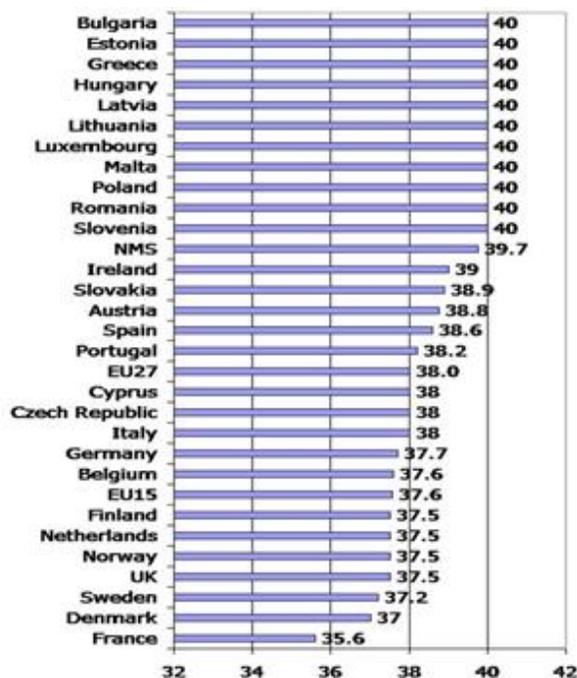
¹²³ Veja-se o Diploma Preambular do CT 2009, artigo 2.º, alínea n).

¹²⁴ Para além destas Directivas, emergiram, ainda, outras visando uma maior conciliação do tempo de trabalho com a vida familiar e, em particular, com a protecção da maternidade e da paternidade. Assim, relativamente à protecção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes foi emitida a Directiva 92/85/CEE, de 19 de Outubro. Quanto à licença parental surgiu a Directiva n.º 96/34/CE, de 3 de Junho, actualmente substituída pela Directiva n.º 2010/18/EU, de 8 de Março. Por outro lado, os regimes especiais existentes em matéria de tempo de trabalho tiveram subjacente diversificada produção normativa, realçando-se a título exemplificativo a seguinte: (i) Directiva 97/81/CE, do Conselho, de 15 de Dezembro (alterada pela Directiva 98/23/CE, do Conselho, de 7 de Abril), fixa o regime do trabalho a tempo parcial; (ii) Directiva 94/33/CE, de 22 de Junho (alterada pela Directiva 2007/30/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de Junho) fixa o tempo de trabalho dos jovens; (iii) Reg. CEE 3820/85, de 20 Dezembro (modificado pelo Reg. CEE 2135/98, de 24 de Setembro, pela Directiva 2002/15/CE, de 11 de Março e pela Directiva 2009/4/CE da Comissão, de 23 de Janeiro de 2009) fixa o tempo de trabalho no sector dos transportes rodoviários.

saúde e da segurança dos trabalhadores, a melhoria do equilíbrio entre vida profissional e privada e a flexibilidade para trabalhadores e empresas, sem acrescentar encargos administrativos desnecessários para estas últimas, em especial as PME¹²⁵. Aguarda-se, assim, uma futura alteração da actual Directiva 2003/88/CE face ao actual cenário.

Para melhor compreensão de tal cenário, veja-se a título exemplificativo, a duração de trabalho fixada colectivamente, por Lei e efectivamente prestada¹²⁶:

Figura 3.2 - Duração Média do Trabalho Semanal acordado Colectivamente, 2010 (Fonte: Eiro)



¹²⁵ Disponível em:

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/10/345&format=HTML&aged=0&language=PT&guiLanguage=fr>

¹²⁶ EUROFOUND (2010), "Working time developments" (Online) - cfr. indicado nesta fonte, os gráficos e tabelas ora em análise correspondem a estimativas abrangendo os países da União Europeia e Noruega.

Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1106010s/tn1106010s.htm>

Figura 3.3 - Limites Legais Máximos de Duração de Tempo Semanal, 2010

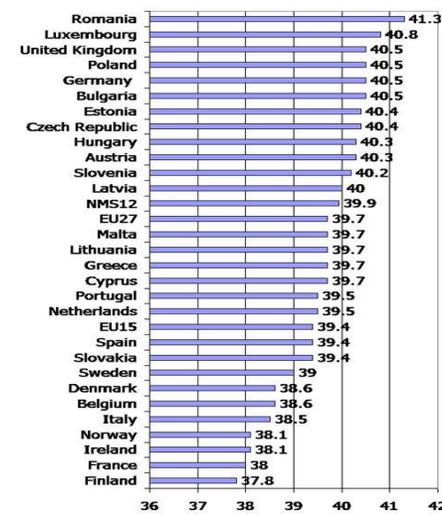
Country	Maximum hours a week
Cyprus	
Czech Republic	
Denmark	
France	
Germany*	
Greece	
Hungary	
Ireland	
Italy	48
Lithuania	
Luxembourg	
Malta	
Netherlands	
Romania	
Slovenia	
United Kingdom	
Austria	
Bulgaria	
Estonia	
Finland	
Latvia	
Poland	40
Norway	
Portugal	
Slovakia	
Spain	
Sweden	
Belgium	38

Figura 3.4 - Limites Legais Máximos de Duração de Tempo Diário, 2010

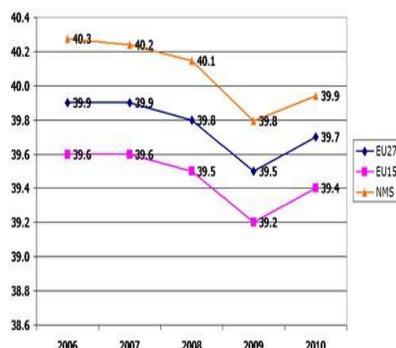
Country	Hours
Cyprus	
Denmark	
Ireland	13
Italy	
Sweden	
UK	
Malta	12.5
Greece	
Hungary	12
Netherlands	
France	
Luxembourg	10
Romania	
Slovenia	
Czech Republic	
Norway	9
Slovakia	
Spain	
Austria	
Belgium	
Bulgaria	
Estonia	
Finland	8
Germany	
Latvia	
Lithuania	
Poland	
Portugal	

(Fonte: EIRO)

Figura 3.5 - Duração Média do Trabalho Semanal no Emprego Principal (Horas), trabalhadores a tempo completo (2010)¹²⁷ - (Fonte: Eurostat, LFS)



¹²⁷ Inclui horas de trabalho suplementar, independentemente de ter sido ou não remunerado. Para uma análise comparativa com os dados de anos anteriores veja-se o Livro Branco das Relações Laborais (2007), Disponível em: <http://www.mtss.gov.pt/docs/LivroBrancoDigital.pdf>.

Figura 3.6 - Duração do Trabalho Semanal na União Europeia, 2006-2010 (Fonte: Eurostat, LFS)

Ora, “apesar da evolução prevista por muitos no sentido de uma sociedade de trabalho de 24 horas”, o horário de trabalho padrão para a maioria dos Europeus continua a ser de cerca de quarenta horas semanais em cinco dias (segunda a sexta-feira)¹²⁸. Existe, contudo, uma tendência de descida na duração média de horas de trabalho por semana, a qual poderá ser explicada “por quatro desenvolvimentos fundamentais: (i) A percentagem da população activa com horários de trabalho prolongados (mais de 48 horas por semana) diminuiu: na UE-27 passou de 15% em 2000 para 12% em 2010; (ii) A percentagem da população activa com horários de trabalho mais curtos (menos de 20 horas por semana) aumentou nas duas últimas décadas. Em 1991, 8% da população activa da CE-12 tinham horários de trabalho reduzidos; em 2010, este valor tinha praticamente duplicado, situando-se nos 14%. (Para a UE-27 no seu todo, aumentou ligeiramente de 12% em 2000 para 13% em 2010); (iii) Os horários de trabalho definidos por convenções colectivas de trabalho sofreram reduções em muitos países e sectores (iv) As reduções dos horários de trabalho como resposta à recessão – quer como resultado de decisões individuais das empresas, quer de regimes de trabalho em horário reduzido patrocinados pelo Estado – podem também ter contribuído para a redução do horário de trabalho”¹²⁹.

Não obstante a análise geral efectuada *supra*, a verdade é que irá tornar-se cada vez mais difícil a comparação do tempo de trabalho nos diversos países europeus, nomeadamente devido às diversificadas formas de organização e cálculo do tempo de trabalho. Para melhor ilustrar este aspecto, far-se-á uma breve análise ao regime do tempo de trabalho na vizinha Espanha.

Em Espanha, o tempo de trabalho encontra-se regulado nos artigos 34.º a 38.º do Estatuto dos trabalhadores (Real Decreto Legislativo - RD - 1/1995, de 24 de Março e sucessivas alterações), bem como no RD 1561/1995, de 21 de Setembro sobre jornadas especiais de trabalho (i.e. trabalho por turnos

¹²⁸ EUROFOUND (2011), “Evolução ao longo do tempo – Primeiras conclusões do quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho” (Online)

Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/74/pt/1/EF1074PT.pdf>.

¹²⁹ *Idem*

e actividades com jornadas fraccionadas) e outras normas aplicáveis a sectores específicos de actividade (i.e. Trabalho no Campo; Comércio e Hotelaria; Transportes; e Trabalho no Mar).

Atender-se-á agora somente ao regime geral estabelecido no Estatuto dos Trabalhadores para a generalidade dos trabalhadores.

De acordo com tal diploma, a duração da jornada de trabalho, desde que respeitados os limites legais e em sentido mais favorável aos trabalhadores, deverá ser fixada pelas Convenções Colectivas e Contratos de Trabalho (estes últimos não poderão contrariar as Convenções Colectivas). Note-se que estes instrumentos, segundo entendimento da jurisprudência, poderão determinar que as horas de trabalho prestadas que excedam os limites por eles estabelecidos não serão consideradas horas suplementares, desde que não se encontrem ultrapassados os limites legais.

O regime espanhol distingue-se do Português, desde logo quanto ao limite da duração do PNT que é de 9 horas diárias e 40 horas semanais de trabalho efectivo numa média computada anualmente “promedio en computo anual”, ou seja, equivale anualmente ao máximo de 1826 horas e 27 minutos, sendo estes valores fixados por jurisprudência.

O artigo 34.º, n.º 5, define “trabalho efectivo” no sentido em que tanto no início como no fim da jornada diária o trabalhador se encontre no seu posto de trabalho, logo salvo situações excepcionalmente previstas (i.e. RD 664/1997 e RD 665/1997, de 12 de Maio; e assistência a cursos de formação), não contará como tempo de trabalho as ausências do posto de trabalho (i.e. para troca de roupa; pequeno almoço, etc.). Todavia, para efeitos de trabalho suplementar¹³⁰ para além do trabalho efectivo, serão também contabilizados os tempos em que o trabalhador esteve à disposição do empregador.

Mediante Convenção Colectiva, ou, na falta desta, por acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores, poder-se-á estabelecer a distribuição irregular da jornada de trabalho ao longo do ano, desde que observados os seguintes limites: (i) no mínimo 12 horas de descanso entre jornadas de trabalho; (ii) interrupção do período de trabalho diário por um intervalo não inferior a 15 minutos sempre que a duração da jornada diária continuada exceda as 6 horas (este período de descanso será considerado tempo de trabalho efectivo sempre que assim seja estabelecido, inclusivamente por convenção colectiva ou contrato de trabalho); e (iii) dia e meio ininterrompido de descanso que, em regra, compreenderá a tarde de sábado ou a manhã de segunda-feira, bem como o dia completo de Domingo. Importa notar que, caso a duração do contrato de trabalho não venha a permitir a compensação das horas prestadas a mais em determinados dias, as mesmas serão consideradas trabalho suplementar e compensadas enquanto tal.

¹³⁰ A compensação poderá ser efectuada pecuniariamente (nunca em valor inferior ao valor hora, salvo se ultrapassados os limites convencionais mas respeitados os limites legais) ou em dias de descanso nos 4 meses subsequentes. Não poderão ser prestadas mais de 80 horas suplementares por ano, e em casos em que determinados trabalhadores que prestem menos horas anuais de trabalho do que a generalidade, este limite terá de ser proporcional (artigo 35.º, n.º 2), salvo alteração ditada pelo Governo. Estes casos distinguem-se da dos trabalhadores a tempo parcial que estão proibidos de prestar trabalho suplementar, salvo por força maior.

A reforma de 2010 veio, no n.º 1 do artigo 41.º, permitir ainda que, uma vez fixados os horários de trabalho (expressamente por escrito ou por uso), a direcção da empresa, quando existam comprovadas razões económicas, técnicas, organizativas ou de produção, possa acordar modificações substâncias às condições de trabalho (entre estas ao horário e distribuição do tempo de trabalho). Sempre que não se tratem de modificações substâncias, as mesmas poderão ser efectuadas, unilateralmente, ao abrigo do poder de direcção do empregador (i.e. eliminação da obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar).

O artigo 34.º, n.º 8 confere ao trabalhador o direito a adaptar a duração e distribuição da jornada de trabalho para tornar efectivo o seu direito à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, nos termos que se estabeleçam em sede de negociação colectiva ou em acordo com o empregador, observando em todo o caso o previsto na contratação colectiva. Assim, apesar desta norma o trabalhador não poderá unilateralmente fazer prevalecer a sua vontade.

Por outro lado, o Governo, mediante proposta do Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais (Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales) e prévia consulta às organizações sindicais e empresariais mais representativas, poderá estabelecer a ampliação ou limitação na organização e duração da jornada de trabalho e dos descansos para os sectores e trabalhos que pelas suas particularidades assim o exigirem. Em traços gerais, verifica-se, assim, que o regime Espanhol é menos complexo que o Português. A título de curiosidade importa referir que a Espanha começou o seu processo *flexibilizador* (em sentido lato) em 1984, tendo, posteriormente, optado por regressar “às bases *protectivas*” no governo de Aznar.¹³¹

CAPITULO 4 – ACTUAIS PROBLEMÁTICAS DE PLANEAMENTO E GESTÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Delimitados alguns dos principais conceitos, princípios e limites relativos à temática do tempo de trabalho, importa proceder à análise da organização da dimensão temporal.

O grande desafio consiste, actualmente, em encontrar um equilíbrio adequado entre “a necessidade de flexibilidade da organização – que lhe permita responder às pressões do mercado e às exigências dos clientes – e as necessidades dos trabalhadores, que procuram conciliar a vida profissional com a vida privada”¹³².

¹³¹ Para maiores desenvolvimentos veja-se Gonçalves, António Fabrício de Matos (2007), *Flexibilidade Trabalhista*, Belo Horizonte, Mandamentos Editora, págs. 123 a 127.

¹³² EUROFOUND (2010), “Inquérito Europeu às Empresas 2009: perfis de flexibilidade das empresas europeias”, Online).

Disponível em: http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10601_pt.htm.

Assim, mais importante do que limitar a duração do tempo de trabalho¹³³ é a racionalização e reestruturação do tempo de trabalho, sem descuidar os interesses e responsabilidades das partes afectadas pelo que se passará a efectuar a respectiva análise.

4.1 Os Interesses e Responsabilidades dos Trabalhadores

O desiderato de examinar os interesses e responsabilidades dos trabalhadores no planeamento e gestão do tempo de trabalho com vista a alcançar-se um crescimento organizacional sustentável e progressivo na actual conjuntura, depende, desde logo, da definição do conceito de *trabalhador*, o qual inclui todos aqueles que vivem do seu trabalho, tendo-se verificado uma evolução ao longo da história, passando-se, nomeadamente, pelo *escravo*, *servo*, *artesão* e *proletário*.

A lei actual cobre com o rótulo de *trabalhador* a generalidade das pessoas que exercem uma actividade por conta de outrem em regime de subordinação jurídica. Desapareceu da lei, como já foi notado, a distinção que era feita anteriormente entre os trabalhadores com actividade predominantemente física – os *assalariados* ou *operários* – e aqueles que desenvolvem um esforço de carácter sobretudo *mental* – os *empregados*. Tal distinção tinha correspondência numa diferenciação de estatutos jurídicos favorável aos empregados particularmente no tocante à duração das férias anuais pagas e à protecção no despedimento. Note-se que a destrinça permanece nalguns sistemas jurídicos, como o francês e o alemão. A indiferenciação, apesar de ainda controversa, constitui um fenómeno generalizado, consequência não só, nem principalmente, de propósitos igualitários, mas sobretudo de subtis e continuadas transformações respeitantes à organização do trabalho, que se vão traduzindo numa substancial homogeneização da relação homem-máquina/sistema. Nessa direcção aponta a chamada «terciarização», não apenas no sentido de que o sector terciário tende a ser económica e socialmente dominante, mas também no de que o trabalho nos outros sectores se transforma, se «terciariza», com a inovação tecnológica e as modificações processuais consequentes¹³⁴.

¹³³ Note-se que “nunca como nos últimos dois anos os regimes de trabalho com horário reduzido gozaram de tanta projecção. Muitos Estados-Membros alargaram o âmbito de aplicação de regimes já em vigor e outros introduziram-nos pela primeira vez. Esses regimes têm sido amplamente considerados como mecanismos bem sucedidos na atenuação dos piores efeitos desta recessão de grande gravidade” – cfr. EUROFOUND (2010), “Ampliar a flexibilidade em conjunto – o potencial dos regimes de trabalho com horário reduzido”, (Online).

Disponível em: http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10711_pt.htm.

¹³⁴ Cfr. Fernandes, António Monteiro (2010), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, págs. 197 a 198. No sentido de uma maior terciarização, veja-se a EUROFOUND (2011), “Evolução ao longo do tempo – Primeiras conclusões do quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho” (Online), que prevê: “o padrão de emprego continua a mudar por toda a Europa, registando-se uma transição continuada da agricultura e da indústria transformadora para os serviços”.

Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/74/pt/1/EF1074PT.pdf>

De acordo com o CT 2009, o trabalhador assume o dever de prestar, mediante retribuição, a sua actividade a outra(s) pessoa(s) “no âmbito de organização e sob a autoridade destas”¹³⁵, a relação laboral pressupõe assim uma actividade contínua.

Despoletam-se, assim, interesses e responsabilidades contrapostas entre os trabalhadores e os empregadores, sobretudo no que concerne à retribuição e duração da prestação que constituem elementos essenciais do contrato de trabalho.

Versando-se, por ora, apenas os interesses e responsabilidades dos trabalhadores relativamente à duração da prestação, saliente-se que as pretensões destes assentam, frequentemente, na possibilidade de poderem alterar a ordem e velocidade¹³⁶ de execução das tarefas, terem liberdade para fazer uma pausa quando o desejarem e reduzir o tempo de trabalho para maior conciliação entre trabalho e família, bem como para a realização de actividades lúdicas e de lazer.

Como sintetiza (Correia, 2008; 237) os trabalhadores:

(...) exigem a redução do período de trabalho semanal com objectivos solidários (absorção dos desempregados), limitação do trabalho extraordinário a um número reduzido de horas por ano e dependência do acordo prévio dos trabalhadores para a sua realização. Pretendem tolerância em relação à pontualidade e reclamação de horários flexíveis (sempre que possível), especialmente para os trabalhadores-estudantes, para os que tenham crianças a cargo ou pessoas necessitadas de cuidados especiais (...). Em termos gerais mostram-se avessos à problemática da adaptabilidade dos horários de trabalho e do banco de tempo, já que representam formas de reduzir os seus rendimentos de trabalho (pela não prestação de trabalho suplementar)¹³⁷.

Vejam-se as seguintes tabelas a título meramente ilustrativo:

Figura 4.1 - Preferências de horário das pessoas com trabalho remunerado entre 30 e 44 anos

	Preferem trabalhar menos horas (%)	Preferem trabalhar as mesmas horas (%)	Preferem trabalhar mais horas (%)	Preferem não trabalhar (%)
Total em trabalho remunerado	53,1	35,2	10,6	1,1
Homens	58,9	31,5	8,3	1,3
Mulheres	44,8	40,4	13,9	0,9
Total em empregos a tempo inteiro	61,6	31,6	5,8	1,1
Homens	60,8	31,4	6,4	1,3
Mulheres	63,3	31,8	4,4	0,5
Total em empregos a tempo parcial	16,3	51,0	31,3	1,4
Homens	13,8	32,3	53,9	0,0
Mulheres	16,6	53,7	28,2	1,5

¹³⁵ Cfr. artigo 11.º CT 2009 (o trabalhador é uma pessoa singular com subordinação jurídica). Veja-se o artigo 10.º do mesmo diploma legal relativamente a situações equiparadas, ou seja, prestação de trabalho por pessoa sem subordinação jurídica.

¹³⁶ Note-se que “a intensidade do trabalho mantém-se a um nível elevado, apesar de parecer ter estabilizado relativamente às duas últimas décadas” – cfr. EUROFOUND (2011), *Evolução ao longo do tempo – Primeiras conclusões do quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho* (Online)

Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/74/pt/1/EF1074PT.pdf>

¹³⁷ Correia, António Damasceno (2008), *A Flexibilidade nas Empresas*, Lisboa, Edições Sílabo, pág. 237.

Figura 4.2 - Preferências de horário das pessoas com trabalho remunerado entre 45 e 64 anos

	Preferem trabalhar menos horas (%)	Preferem trabalhar as mesmas horas (%)	Preferem trabalhar mais horas (%)	Preferem não trabalhar (%)
Total em trabalho remunerado	48,6	37,4	11,8	2,2
Homens	55,0	34,9	7,9	2,2
Mulheres	38,7	41,3	17,8	2,2
Total em empregos a tempo inteiro	57,1	34,4	6,4	2,1
Homens	57,2	34,4	6,0	2,3
Mulheres	56,8	34,2	7,3	1,8
Total em empregos a tempo parcial	13,8	49,9	33,9	2,4
Homens	20,4	42,3	36,3	0,9
Mulheres	12,3	51,6	33,3	2,7

(Fonte: Eurofound - 2006)¹³⁸

As reivindicações dos trabalhadores prendem-se, assim, já não só com a redução da duração do tempo de trabalho¹³⁹, mas também com a utilização pelos empregadores de diferentes mecanismos para fazer face às alterações dos fluxos de trabalho, que permitem a variação das horas de trabalho diárias e semanais em função de uma média num período de referência (trata-se da adaptabilidade, banco de horas e horário concentrado, cujos regimes legais serão objecto de análise detalhada *infra*).

Se, por um lado, tem-se vindo a assistir a uma tendência para a redução legal e através de contratação colectiva da duração semanal de trabalho na Europa (o que nem sempre corresponde ao efectivamente praticado em virtude das horas suplementares exigidas), por outro, esta surge, cada vez mais, associada a medidas de flexibilidade do tempo de trabalho com o objectivo de um maior rendimento e de se afastar o regime tradicional de horários diários e semanais fixos e inalteráveis que constituem uma herança da Revolução Industrial.

Assim, numa sociedade que tem vindo a compelir os trabalhadores a simularem ser mais fortes, inteligentes, dinâmicos, produtivos e resistentes e em que os trajectos casa-trabalho-casa nos centros urbanos são cada vez mais lentos, tais reivindicações ganham protagonismo.

¹³⁸ Disponível em: http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0126_pt.htm.

¹³⁹ “Quase um quinto dos trabalhadores europeus está a ter dificuldades em conciliar, de forma satisfatória, a vida profissional com a vida familiar, o que constitui um ligeiro decréscimo relativamente a 2000”. Acresce que “os horários de trabalho prolongados têm sido, e continuam a ser, um fenómeno que abrange sobretudo os homens”. Além do mais, “os horários de trabalho prolongados continuam a ser mais comuns na indústria transformadora (onde 20% dos trabalhadores trabalharam mais de 48 horas em 2010) do que nos serviços (onde 15% têm horários de trabalho prolongados)” – EUROFOUND (2011), *Evolução ao longo do tempo – Primeiras conclusões do quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho*, (Online)

Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/74/pt/1/EF1074PT.pdf>

Segundo (Gomes, 2007: 651-652)¹⁴⁰ existe uma

coexistência em medida crescente, de trabalhadores *underemployed* e de trabalhadores *overworked*, isto é, de trabalhadores com períodos normais de trabalho reduzidos e de outros com períodos efectivos muito longos. Enquanto os primeiros correspondem, frequentemente, a uma população laboral assumida pela empresa como flutuante e que será a primeira a ser sacrificada em caso de necessidade, estes últimos correspondem, sobretudo, ao segmento dos trabalhadores que têm o “privilégio” de um emprego relativamente estável e que devem mostrar o correspondente “espírito de sacrifício”¹⁴¹.

Ora, embora se reconheça a imputabilidade do acumular de horas de trabalho à actual conjuntura económica, exigências de mercado e ao empregador, conforme resulta inclusivamente dos mass media¹⁴², a verdade é que não se poderá ignorar a co-responsabilidade dos trabalhadores.

Tal é o *stress*¹⁴³ e a agitação da sociedade contemporânea que em dias de ausência de urgências, bem como em dias circundantes aos feriados semanais¹⁴⁴ e fins-de-semana, a produtividade diminui abruptamente, fazendo com que os trabalhadores trabalhem, em regra, de forma muito mais lenta e pouco eficaz com especial agravamento nas horas precedentes ao horário de almoço e de saída, fazendo pausas sucessivas sobretudo para tomar café, fumar e navegar na internet (utilizando as redes sociais, sítios de conversação, *downloads* de músicas, jogos, filmes, etc.).

¹⁴⁰ Gomes, Júlio Manuel Vieira (2007), *Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho*, I, Coimbra Editora, pág. 651 e 652.

¹⁴¹ Também neste sentido, Lettieri, Antonio (1999), “La revolución en el tiempo de trabajo”, *Revista de Derecho Social* (7), págs. 31 e ss, refere que “com a globalização dos mercados, a intensificação da concorrência, a necessidade de adaptação breve trecho a condições de mercado cada vez menos programáveis, os planos de produção das empresas passam a ter uma dose muito acentuada de incerteza, sendo vital a capacidade de adequar esse plano a oscilações da procura. A redução dos custos faz-se frequentemente, através da redução do pessoal quase uma fatalidade em qualquer processo de reforma ou de fusão. Mas para os trabalhadores, que representam o núcleo central da empresa, tal não significa redução das prestações de trabalho. Pelo contrário, pede-se cada vez mais trabalho a esses trabalhadores, como contrapartida do seu “privilégio” de ter alguma segurança no emprego e um contrato de trabalho por tempo indeterminado. Quanto aos trabalhadores temporários, contratados a termo, e outros trabalhadores precários, em geral, o período de trabalho representa, na prática, uma variável totalmente subordinada às exigências da empresa sendo na prática impossível recusar qualquer trabalho suplementar”.

¹⁴² Diferentes Sistemas de informação.

¹⁴³ Segundo a EUROFOUND, *Stress Professional*, 17 de Dezembro de 2010, (Online), “é necessário alargar a investigação sobre os efeitos do stress profissional nas organizações, nomeadamente em termos de metodologias que permitam a monitorização e a análise da incidência do stress profissional a nível organizacional”.

Disponível em: http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10751_pt.htm

¹⁴⁴ Atenta a notoriedade deste facto, o actual Governo anuncia adoptar medidas, no âmbito do orçamento de 2012, para pôr termo ao que comumente se designa de “pontes”, fazendo os necessários ajustes na calendarização dos dias feriados (nomeadamente transportar alguns dias feriados para junto dos fins-de-semana sempre que possível). O que aliás não constitui uma novidade, encontrando-se tal medida já implementada noutros países.

Estes comportamentos geram, frequentemente, o adiamento de tarefas e, conseqüente, amontoar de trabalho. Bastando o surgimento de qualquer urgência (mesmo que insignificante) ou que o trabalhador falte ao trabalho (justificada ou injustificadamente) para que exista a necessidade de posterior permanência muito para além do horário de trabalho estipulado.

Aliás, não será demais afirmar que existem casos em que determinados trabalhadores, fazendo um uso erróneo/abusivo dos seus cargos e atenta a falta de supervisão directa, permanecem nas instalações dos empregadores muito para além dos horários de trabalho impostos¹⁴⁵, invocando mais tarde tal facto (quando melindrados com o empregador), num eventual litígio, para reclamar créditos pela prestação de trabalho suplementar¹⁴⁶.

A Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça tem perfilhado o entendimento de que o trabalho suplementar

I - só é remunerado se for efectuado, pelo menos, com o conhecimento e sem oposição da entidade patronal a revelar por parte desta um consciente aproveitamento desse trabalho” “II - É ao trabalhador que compete o ónus de alegar e provar aquele conhecimento sem oposição; ou se esse trabalho foi efectuado por ordem expressa da entidade empregadora¹⁴⁷.

Entende, igualmente, a jurisprudência dominante que não é exigível o pagamento do trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, uma vez que “não constitui trabalho suplementar e, conseqüentemente, não tem direito à sua retribuição, o trabalhador que, em dias normais de trabalho, em dias de folga e dias de descanso

¹⁴⁵ Compete aos empregadores para evitar o risco de serem condenados ao pagamento de trabalho suplementar com o qual não contavam (nomeadamente sob o pretexto de não oposição e aproveitamento do mesmo), implementar medidas que poderão passar pela divulgação interna de normas rígidas sobre as situações e procedimentos de trabalho suplementar, cumprimento da obrigatoriedade de realização de registos relativamente a todos os trabalhadores (sem excepção dos quadros médios e superiores) e fiscalização regular dos registos pelos Recursos Humanos para detecção de situações irregulares. A formalização de acordos escritos prevendo o recurso à isenção de horário de trabalho, nos casos legalmente admitidos, constitui, habitualmente, uma medida a equacionar, particularmente na modalidade de “não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho”, embora não prejudique o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário (cfr. artigo 219.º do CT 2009).

¹⁴⁶ Estima-se ocorrer brevemente uma revisão da retribuição especial pela prestação de trabalho suplementar prevista no CT 2009: (i) redução para o máximo de 50% (dos actuais 50% para a primeira hora de trabalho suplementar, 75% para as horas seguintes e 100% para o trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou em feriado); (ii) eliminação do descanso compensatório correspondente a 25% do trabalho suplementar prestado. Estas normas poderão ser alteradas, para mais ou para menos, por convenção colectiva de trabalho - Cfr. pág. 23 na versão portuguesa do Memorando de Entendimento sobre as condicionalidades de política económica para concessão de apoio financeiro a Portugal.

¹⁴⁷ A título exemplificativo, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, Processo n.º 99S315, de 08-03-2000, in www.dgsi.pt.

compensatório prestou trabalho sem que a entidade patronal lhe tenha prévia e expressamente ordenado ou, pelo menos, consentido (...)"¹⁴⁸.

Tais trabalhadores, não raras vezes, são também os responsáveis pelo trabalho prestado pelos respectivos subordinados para além dos horários de trabalho, sem observância das necessidades, normas e procedimentos internos dos empregadores.

Destarte, é imprescindível que cada trabalhador denuncie suspeitas ou eventuais irregularidades¹⁴⁹ e hierarquize os seus objectivos profissionais (salário, produtividade, desenvolvimento de competências, etc.) com vista a otimizar a gestão de tempo, tendo, igualmente, presente que trabalhar muito nem sempre significa trabalhar bem¹⁵⁰.

É fundamental a alteração das estatísticas que evidenciam, actualmente, que

a produtividade média do trabalho, medida pela relação entre o PIB e a população empregada, apresenta um nível e uma evolução tradicionalmente baixos em Portugal face à média da UE27 e da área do Euro. A evolução da produtividade também pode ser aferida através da evolução do rácio entre o PIB real e o volume de horas trabalhadas, o que permite ter em consideração o número de horas efectivamente trabalhadas. Por sua vez, este indicador mostra que os valores para Portugal, que se encontravam estabilizados em torno dos 52% da média da EU15, e que, com a nova série a partir de 2005, Portugal registou um valor de 54,6% após o qual tem vindo a registar acréscimos atingindo os 55,7% em 2009, último ano para o qual se dispõe de informação comparável.¹⁵¹

¹⁴⁸ Veja-se a título exemplificativo o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, Processo n.º 0022994, de 03-05-2000 in www.dgsi.pt. Veja-se também o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, Processo n.º 0415681, de 28-05-2005 in www.dgsi.pt, o qual prevê que “não tendo o autor alegado, em concreto, os dias e as horas em que trabalhou, ou, ao menos, os dias/horas em que não trabalhou, e cabendo-lhe a si tal prova, não pode considerar-se provada a realização de trabalho suplementar com a mera alegação e prova de um determinado horário normal, embora nem sempre rigorosamente cumprido”. Note-se que a prova de ausência de registo de trabalho suplementar, confere, em regra, ao trabalhador por cada dia em que tenha prestado actividade fora do horário de trabalho, o direito a retribuição correspondente a duas horas de trabalho suplementar (cfr. n.º 5 do artigo 231.º do CT 2009).

¹⁴⁹ Para que tal possa suceder sem receios de represálias, quem gere os recursos humanos deverá esforçar-se por conseguir estabelecer uma relação profissional de confiança e proximidade com os trabalhadores.

¹⁵⁰ Emerge, actualmente, o conceito de *presentismo* que não pode ser esquecido e/ou negligenciado pelo empregador. Trata-se de um conceito que se centra na presença do trabalhador no local de trabalho ainda que este não se sinta ou não esteja em condições de desempenhar as respectivas funções, pelo que é prejudicial para o crescimento da empresa e, por isso, implica a adopção de medidas preventivas.

¹⁵¹ Note-se, ainda, que “diversos factores poderão estar associados ao significativo diferencial entre a produtividade média do trabalho em Portugal e no conjunto de Estados Membros da EU. Entre eles contam-se, certamente, a natureza do investimento em capital, a estrutura produtiva portuguesa assente em segmentos com mais baixo nível de incorporação de conhecimento nos produtos e serviços, o baixo grau de qualificações dos recursos humanos (em particular da população adulta, a informalidade da economia, como obstáculo à valorização das unidades mais produtivas” (cfr. Dornelas, António, Antonieta Ministro, Fernando Ribeiro Lopes, José Luís Albuquerque, Maria Manuela Paixão e Nuno Costa Santos, *Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e de Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal* (Fevereiro de 2011), Lisboa, GEP/MTSS, (Online), pág. 27

Ciente do baixo nível de Produtividade em Portugal que se deve a diversos factores, incluindo a conduta de cada individuo, o Governo através do “Portugal 2010” teve por objectivo “identificar e sistematizar as principais barreiras à produtividade e, pela primeira vez, quantificar a importância relativa de cada uma delas, partindo de uma análise aos sectores com maior peso na Economia Portuguesa¹⁵². Neste contexto, o trabalho de campo foi desenvolvido pelo escritório de Lisboa da Mckinsey & Company e pelo Mckinsey Global Institute (MGI), com a coordenação do Ministério da Economia e a participação de um conjunto de outros Ministérios¹⁵³”

O Primeiro-Ministro, Pedro Passos Coelho procurando, ainda, recuperar a competitividade das empresas e “evitar o desemprego exponencial que a degradação da situação das empresas produziria¹⁵⁴”, anunciou a decisão do Governo em permitir, através do Orçamento de 2012 e com carácter provisório até 2013, o alargamento do horário de trabalho no sector privado em meia hora por dia¹⁵⁵.

Tal como seria expectável, tal medida já fez correr muita tinta desde o seu anúncio, sendo alvo de diversas críticas, nomeadamente, por constituir um “retrocesso” na luta histórica pela redução do tempo

Disponível em <http://www.gep.mtss.gov.pt/edicoes/outras/ecctpmpp.pdf>.

Veja-se, igualmente, http://www.mtss.gov.pt/docs/Livro_Verde_sobre_as_Relacoes_Laborais.pdf.

¹⁵² Tratam-se de nove sectores que contribuíram em mais de 65% para o crescimento da produtividade em Portugal nos últimos 5 anos (Construção Residencial; Retalho Alimentar; Banca de Retalho; Telecomunicações; Transporte Rodoviário Mercadorias; Automóvel e Turismo).

¹⁵³ “Portugal 2010 – Acelerar o crescimento da Produtividade” (2003), Mckinsey & Company e Mckinsey Global Institute

Disponível em:

http://www.mckinsey.com/locations/Lisbon/Know_how_e_publicacoes/Publicacoes_da_McKinsey/Relatorios_e_artigos/~/_media/Reports/Lisbon/Portugal2010.

Segundo esta análise “Foram seis as principais barreiras identificadas como estando na origem deste diferencial de produtividade: (1) informalidade; (2) Regulamentação de mercados/produtos; (3) Ordenamento do território e burocracia no licenciamento e outros processos; (4) Prestação de serviços públicos; (5) Legislação Laboral; e (6) Herança Industrial”. Para além das medidas adoptadas no CT2009, o Governo tem vindo a adoptar outras para diminuir a rigidez da legislação laboral como é o caso da Lei n.º 53/2011 de 14 de Outubro, estabelecendo um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho. De facto, a rigidez da legislação laboral Portuguesa já conhecida por muitos, poderá servir de desincentivo a investidores estrangeiros através da mera consulta do site: <http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/portugal/employing-workers/>. Veja-se, igualmente, Supiot, Alain (2005), “O Direito do trabalho ao desbarato no “mercado das normas””, *Questões Laborais*, XII(26), Coimbra, Coimbra Editora.

¹⁵⁴ fonte: <http://www.dinheirovivo.pt/>

¹⁵⁵ Esta medida visa constituir uma alternativa à descida da Taxa Social Única (TSU), que “o Governo não se encontra, neste momento, em condições de levar a cabo” – Cfr. Lusa (2011), *CGTP: mais meia hora por dia “agravará o desemprego”*, Dn.Pt (Online),

Disponível em http://www.dn.pt/inicio/economia/interior.aspx?content_id=2057671

de trabalho, alegando-se que a riqueza (estimada em 7.002 milhões €) resultante da produção reverterá exclusivamente a favor dos empregadores.

Acresce que este prolongamento do tempo de trabalho é ainda visto como uma redução da remuneração, em virtude do disposto no artigo 271.º do CT 2009 que prevê que: “o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte formula: $(Rmx12): (52xn)$ ”, ou seja, Rm corresponde ao valor da retribuição mensal e n corresponde ao PNT semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.¹⁵⁶

Antevendo a hipótese da referida medida não servir o propósito pretendido e agora especulado, existe já quem se pronuncie no sentido da sua substituição por outras medidas alternativas de austeridade, nomeadamente o combate ao absentismo, promovendo-se a fiscalização e eventuais reduções de subsídios¹⁵⁷, tendo-se igualmente presente a sua dificuldade de implementação nos diversos sectores de actividade e regimes especiais de prestação de trabalho, como é o caso do trabalho nocturno.

Sem prejuízo das opiniões que, certamente, continuarão a emergir e das medidas que se possam vir a implementar, não se poderá olvidar que, na última década, vários foram os investimentos realizados a diversos níveis (formação, tecnologia e infraestruturas), contudo a produtividade não sofreu alterações significativas. “Será esta uma fatalidade com que temos que viver, fruto da nossa cultura¹⁵⁸ e forma de estar na vida e no trabalho e apostarmos noutras vertentes em que sejamos bons?”¹⁵⁹

Ora, com a evolução da história, tem-se comprovado que o crescimento e a riqueza surgem com a produtividade. É com a maior produtividade que crescem as possibilidades de aumento salarial¹⁶⁰, pelo que o incentivo da mesma é crucial. Para o efeito, é imprescindível um esforço individual¹⁶¹ e colectivo de

¹⁵⁶ O secretário-geral da CGTP, Manuel Carvalho da Silva, afirma que “Horas de trabalho são valor de salário, e esta medida significa uma tentativa de cortar de imediato 6,25 por cento nos salários dos trabalhadores” – Cfr. artigo – Lusa (2011), “CGTP: mais meia hora por dia “agravará o desemprego”, *Diário de Notícias* (Online).

Disponível em: http://www.dn.pt/inicio/economia/interior.aspx?content_id=2057671

¹⁵⁷ “António Saraiva, presidente da CIP, afirma que seria mais eficaz eliminar três a quatro feriados, além de três dias de férias, num aumento total de sete dias de trabalho por ano” – cfr. Pereira, Catarina Almeida (2011), “Patrões querem trocar meia hora extra por mais sete dias de trabalho”, *Jornal de Negócios* (Online)

Disponível em: http://www.jornaldenegocios.pt/home.php?template=SHOWNEWS_V2&id=513177

¹⁵⁸ Segundo Eduardo T. Hall, existem culturas temporais de dois tipos: monocrónicas (prevalece um visão fixa do tempo: uma hora é uma hora) e policrónicas (o tempo assume uma natureza elástica sendo mais flexível e indicativo, maleável e ajustável, ou seja, menos ditado por agendas e mais sujeito ao sabor dos acontecimentos). Ora, em Portugal é notório que se segue esta última modalidade, nem sempre sabendo gerir bem o tempo. – Hall, Edward T. (1996), *A dança da vida: a outra dimensão do tempo*, Lisboa, Relógio d'Água.

¹⁵⁹ Sistemas de Informação e Administração Pública - Si@p (Online).

Disponível em http://siap.oni.pt/apresentacoes/inovacao_produtividade.pdf.

¹⁶⁰ Veja-se o Livro Branco das Relações Laborais (2007), pág. 29, (Online)

Disponível em: <http://www.mtss.gov.pt/docs/LivroBrancoDigital.pdf>.

¹⁶¹ É inegável que as habilidades, conhecimentos, atitudes, comportamentos, experiências e motivações de cada um constituem factores essenciais para as organizações.

todos os actores sociais para a organização racional e adaptável do tempo de trabalho, com vista a uma maior optimização e, *quicá*, rápido regresso à redução do tempo de trabalho¹⁶².

Assim, importa ter presente como Fernando Pessoa¹⁶³ nos ensinou "porque eu sou do tamanho do que vejo. E não do tamanho da minha altura", devendo-se a cada dia planear e gerir a dimensão temporal com o objectivo de um maior crescimento organizacional sustentado. Tal passará, inexoravelmente, por tarefas tão simples como cumprir horários, estipular horas de início e termo para reuniões, adjudicar o período da tarde, altura em que a energia decresce, para a realização de reuniões e efectivação/recepção de telefonemas. Adicionalmente, tais reuniões dever-se-ão realizar, de preferência, em dias previamente estipulados para o efeito e seguir uma ordem de trabalhos. Para além do aumento de produtividade, evitar-se-á, decerto, o prolongamento desnecessário das horas de trabalho de todos os envolvidos.

A dificuldade em dizer que não a solicitações de última hora também acaba por obrigar a um acréscimo das horas de trabalho, facto que, muitas vezes, poderia ser evitado colocando-se de parte as falsas urgências que, frequentemente, são admitidas como tal numa simples conversa aberta e transparente.

Acontece com frequência que trabalhadores com menos experiência e/ou antiguidade interpretem qualquer ordem ou instrução dada pelo empregador fora dos moldes habituais como constituindo uma urgência e, logo, a necessidade de permanecerem no local de trabalho até fazerem face à mesma.

O adiamento para o dia seguinte das tarefas (por vezes iniciadas e não concluídas), também contribui para o prolongamento do tempo de trabalho. Tal ocorre, por exemplo, em virtude de sucessivas pausas não autorizadas, atrasos, ausências e/ou faltas injustificadas, bem como devido a interrupções sucessivas no trabalho por determinados indivíduos e/ou ferramentas que culminam na perda de concentração e capacidade produtiva.

Os referidos exemplos, de aparente simplicidade e claramente não exaustivos, têm por objectivo tão somente ilustrar que pequenos gestos de planeamento e organização diários aliados ao empenho e bom alvedrio dos trabalhadores é, actualmente, determinante do sucesso de uma organização, destacando-se relativamente a outros aspectos de competitividade.

A figura típica do operário do início do séc. XX a quem já cognominaram o "gorila domesticado", com pouca ou nenhuma formação e qualificação profissional e que sobrevivia à custa da contrapartida recebida pelo enorme esforço físico despendido, em nada se identifica com o operador do séc. XXI. A este último, mais qualificado e competente, vão ser exigidas crescentes doses de responsabilidade, de autonomia, de iniciativa e capacidade de

¹⁶² (...) a redução de duração do trabalho terá de ser realizada sector por sector, de acordo com as condições particulares de cada um deles, conforme o seu desenvolvimento económico e aumento de produtividade" – Curto, Francisco Marcelo, *O Tempo de Trabalho – Comentário Crítico à Lei do Horário de Trabalho*, Porto, Editorial, pág. 11-21.

¹⁶³ Fresta, in Cancioneiro, <http://www.citador.pt/poemas/fresta-fernando-pessoa>

raciocínio, ao mesmo tempo que será ele a planificar a sua carreira profissional em função dos interesses e oportunidades que melhor se adequem às suas exigências de cidadania¹⁶⁴.

Efectivamente, compete ao trabalhador, cada vez mais, o ónus de se tornar único, assumindo um novo paradigma de trabalhador. Para manter a empregabilidade e competitividade no actual mercado, torna-se necessário que o trabalhador saiba identificar as orientações excessivamente garantísticas da legislação laboral, estando aberto para aceitar e assegurar condições de adaptabilidade a um novo quadro de exigências que resguarde os direitos e garantias mínimas.

Neste sentido, não se poderá olvidar (Martinez, 2003: 353) que defende que

a flexibilização assente em bases neo-liberais, tem, nos últimos anos, preconizado a flexibilização do período normal de trabalho, da contratação temporária de trabalhadores, da mobilidade geográfica e funcional da mão-de-obra – a chamada polivalência profissional, etc. porque tais limites sacrificam os desempregados e os jovens à procura do primeiro emprego, só beneficiando, de forma ilusória e temporária, os que têm emprego, pondo em risco a sobrevivência das empresas, pretendendo-se obstar a uma protecção rígida e desrazoável dos trabalhadores. Em suma, a designada flexibilidade tem em vista contrariar uma orientação excessivamente garantística da legislação laboral¹⁶⁵.

A quebra de fixidez de determinadas regras não importa sempre uma mera retirada de conquistas laborais, mas pode conferir oportunidades e benefícios a ambas as partes, mesmo que nem sempre possa ser a todo o tempo em igual medida e/ou a curto prazo, o que a título exemplificativo é caso da adaptabilidade.

Assim, antes de qualquer negociação à implementação de uma nova medida de adaptação dever-se-á ponderar as vantagens e desvantagens presentes e futuras da mesma por via a evitar uma peremptória negação.

Uma maior abertura dos trabalhadores neste sentido atenuará certamente a necessidade de sucessivas alterações legislativas e uma contratação colectiva cada vez mais permissivas¹⁶⁶, embora esperam-se equilibradas e justas.

4.2 Os Interesses e Responsabilidades dos Empregadores

À semelhança do capítulo anterior, para que se apurem as responsabilidades e interesses agora dos empregadores será necessário, desde logo, delimitar a amplitude deste conceito. Actualmente, são designadas de “empregador”¹⁶⁷ a(s) pessoa(s) “que recebem a prestação de trabalho e estão obrigadas a pagar a retribuição ao trabalhador”.

¹⁶⁴ Correia, António Damasceno (2008), *A Flexibilidade nas Empresas*, Lisboa, Edições Sílabo, pág. 223.

¹⁶⁵ Martinez, Pedro Romano (2003), “Exigências de um novo direito do trabalho”, em Martins, Ives Gandra da Silva e Diogo Leite de Campos (org.), *O Direito Contemporâneo em Portugal e no Brasil*, Coimbra, Almedina, pág. 349- 375.

¹⁶⁶ Esta tendência ressalta evidente da análise comparativa do CT 2003 e do CT 2009, conforme melhor se demonstrará nos capítulos seguintes deste estudo.

¹⁶⁷ Fernandes, António Monteiro (2010), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, pág. 257.

O empregador pode ser uma pessoa individual ou colectiva (de contexto empresarial¹⁶⁸ ou não). Embora o CT 2009 não distinga, a maioria dos regimes laborais pressupõem “a empresa como contexto de desenvolvimento normal do contrato de trabalho (a ponto de a aplicação de alguns destes regimes em contratos de trabalho de escopo não empresarial exigir adaptações ou ser mesmo inviável) e este contexto influencia quotidianamente o contrato de trabalho”^{169 170}.

(Amado, João Leal, 2009; 192 e 193)¹⁷¹ baseado em factos adquiridos por todos que cultivam o Direito do Trabalho ensina, e muito bem, que “permanecem, inegavelmente, assinaláveis divergências doutrinárias quanto à noção de empresa que deva ser perfilhada, assim como quanto ao carácter mais ou menos comunitário ou conflitual das relações de trabalho que nela se desenvolvem. Mas já no tocante à função genética desempenhada pela empresa em sede jurídico-laboral, assim como no que diz respeito à função modeladora de soluções normativas, não subsistem dúvidas sérias quanto à posição incontornável ocupada pela empresa laboral”.¹⁷²

Ainda nas palavras do referido autor, “a empresa, *máxime* a empresa privada capitalista, constitui a realidade modelar e dominante na regulamentação juslaboral, com base na qual é pensado e construído

¹⁶⁸ “Fala-se de «empresa» em sentidos vários, como se sabe (...) aponta-se o significado mais usual na lei e também mais relevante para o nosso ponto: a empresa como organização de meios (materiais e humanos) articulada ou montada por alguém para, através dela, exercer certa actividade económica. Esses meios podem ser concretamente, matérias-primas, máquinas, edifícios, força de trabalho, dinheiro, tecnologia, etc. E é em obediência a certo plano ou estratégia que o empresário articula e ordena esses meios, num complexo mais ou menos vasto, conferindo-lhes assim unidade e funcionalidade”. O conceito de *empresa* distingue-se do *empresário*, devendo-se entender este como “promotor, titular e interessado directo da actividade a que aquele complexo se adequa instrumentalmente”. Note-se que um empresário não tem de ser obrigatoriamente empregador nem *vice versa* – cfr. Fernandes, António Monteiro (2010), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, págs. 262 e 263.

¹⁶⁹ Ramalho, Maria Rosário (2005), *Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, Coimbra, Almedina, págs. 313 a 314.

¹⁷⁰ Bernardo Lobo Xavier também defende que a “empresa é um implícito permanente na relação de trabalho” - Xavier, Bernardo Lobo (1992), *Curso de Direito do Trabalho, Lisboa, Verbo*, pág. 330. Xavier, Bernardo Lobo (2007) “Empresa e direito Europeu, Perspectiva Laboral”, *RDES*, XXI da 2ª Série (3/4), Coimbra, Almedina, Pág. 9 e ss.

¹⁷¹ Amado, João Leal (2009), *Contrato de Trabalho – À luz do novo Código do Trabalho*, Coimbra Editora, págs. 192 e 193.

¹⁷² Neste sentido veja-se, entre outros, Xavier, Bernardo Lobo, *Curso de direito do Trabalho...* ob. cit., pág. 330; Fernandes, António Monteiro, *Direito do Trabalho...*, ob. cit., pág. 250; Martinez, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, ob. cit., pág. 141; Ramalho, Rosário Palma, *Direito do Trabalho I...* ob. cit., págs. 313 a 314; e Carvalho, Catarina de Oliveira (2011), *Algumas questões sobre a empresa e o direito do trabalho no novo Código do Trabalho – Consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais individuais e colectivas*, Coimbra, Coimbra Editora, págs. 437 a 474.

o regime jurídico das relações de trabalho¹⁷³. De facto, a génese do Direito do Trabalho teve subjacente o perfil da grande empresa industrial (empresa *fordista*).

Ocorre que, desde o CT 2003¹⁷⁴, o dimensionamento empresarial tem merecido uma maior preocupação legislativa, prevendo o actual CT 2009 no seu artigo 100.º diversas espécies de empresas laborais de acordo com o designado “critério ocupacional¹⁷⁵”¹⁷⁶, ou seja, o número de empregados detidos por cada empresa. Segundo este preceito, considera-se microempresa a que emprega menos de dez (10) trabalhadores, pequena empresa a que emprega de dez (10) a cinquenta (50) trabalhadores, média empresa a que emprega de cinquenta (50) a menos de duzentos e cinquenta (250) trabalhadores e grande empresa a que emprega duzentos e cinquenta (250) ou mais trabalhadores.

Para determinação do número de trabalhadores dever-se-á recorrer à média do ano civil antecedente. No ano de início de actividade, o número de trabalhadores a ter em conta corresponde ao existente no dia da ocorrência do facto.

¹⁷³ Amado, João Leal, *Contrato de Trabalho – À luz do novo Código do Trabalho...* ob. cit., pág. 193.

¹⁷⁴ “A reforma legislativa nacional operada, em 2003/2004, pelo CT e respectiva regulamentação, trouxe para a ribalta a importância do processo de dimensionamento das relações laborais, dando mesmo origem, segundo alguns autores a «um estatuto jurídico-laboral para as organizações de pequena e micro dimensão», cujo âmbito abarca aspectos estratégicos das relações de trabalho, e, conseqüentemente, a «um regime dual de amplo impacto». Neste contexto, a acentuação do factor dimensional operada pelo CT obriga os investigadores a considerar a dimensão da empresa como uma «variável permanente da análise jurídica» - Carvalho, Catarina de Oliveira (2011), *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho – Consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais ... individuais e colectivas*, Coimbra, Coimbra Editora, pág. 19.

¹⁷⁵ Este critério tem sido objecto de críticas na doutrina, apresentando outras soluções como a cumulação do critério ocupacional com o potencial económico da empresa (i.e. volume de negócios, capital, lucros), uma vez que é o potencial económico que é atendido para efeitos de responsabilidade contra-ordenacional. O critério ocupacional tem suscitado questões relacionadas sobretudo com modo de cálculo do número de empregados a atender, nomeadamente se deverão ser contabilizados apenas os trabalhadores por tempo indeterminado ou também outros contratados.

¹⁷⁶ Importa notar que “De acordo com o artigo 2.º da Recomendação da Comissão de 6 de Maio de 2003, publicada no jornal oficial da União Europeia L124/36 de 20/05, relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas são definidos os efectivos e limiares financeiros que definem as categorias de empresas: (1) a categoria das micro, pequenas e médias empresas (PME) é constituída por empresas que empregam menos de 250 pessoas e cujo volume de negócios anual não excede 50 milhões de euros ou cujo balanço total anual não excede 43 milhões de euros; (2) na categoria das PME, uma pequena empresa é definida como uma empresa que emprega menos de 50 pessoas e cujo volume de negócios anual ou balanço total não excede os 10 milhões de euros; (3) Na categoria das PME, uma microempresa é definida como uma empresa que emprega menos de 10 pessoas e cujo volume de negócios ou balanço total não excede 2 milhões de euros”, conforme pág. 29 do Estudo “Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e de Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal” op. cit., por António Dornelas, Antonieta Ministro, Fernando Ribeiro Lopes, José Luís Albuquerque, Maria Manuela Paixão e Nuno Costa Santos.

Atento o exposto e para um melhor enquadramento sobre os interesses e responsabilidades dos empregadores no que concerne à racionalização e reestruturação do tempo de trabalho, compete fazer-se aqui uma breve análise estatística para aferir a tipologia das empresas que se têm vindo a destacar no tecido empresarial português.

De acordo com os dados disponibilizados, em Fevereiro de 2011, pelo GEP e pelo MTSS¹⁷⁷, em 2008, o tecido empresarial português era composto em aproximadamente 97% por empresas com menos de 50 pessoas ao serviço, estimando-se não existirem alterações significativas desde então.

Efectivamente, em 2008, mais de 67% das empresas possuíam, nesse ano, menos de 4 pessoas ao serviço e 85% não detinham mais de 9 pessoas ao serviço. Por outro lado, apenas 0,1% das empresas empregavam 500 ou mais pessoas.

As Industrias Transformadoras (22.7% em 2007 e 21.9% em 2008), o Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos (19.8% em 2007 e 19.6% em 2008); e a Construção (12.8% em 2007 e 12.4% em 2008) continuam a concentrar aproximadamente 50% das pessoas ao serviço nas empresas.

Por outro lado, inversamente às empresas *supra* aludidas, seguem-se as relativas ao Alojamento, Restauração e Similares (7.2% em 2007 e 7.3% em 2008) e às Actividades Administrativas e aos Serviços de Apoio (8.2% em 2007 e 8.5% em 2008), apresentando uma tendência de subida na percentagem de pessoas ao serviço.

Por fim, são as empresas dedicadas à Electricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio as que apresentam uma menor percentagem de pessoas ao serviço (0.3%) não se verificando qualquer oscilação entre 2007 e 2008¹⁷⁸.

É, assim, evidente que o tecido empresarial português é composto sobretudo por pequenas e médias empresas, resta aferir-se as implicações desta conclusão.

Ora,

(...) algumas das diferenças mais evidentes, no domínio das relações individuais de trabalho, encontram-se na maior necessidade, por parte das PME, de recurso à mobilidade funcional, nos salários mais baixos, no alongamento do tempo de trabalho e na menor estabilidade no emprego, enquanto nas relações colectivas se destaca a distinta realidade sindical e associativa empresarial, com consequências ao nível do tipo de participação na empresa, da contratação colectiva e dos conflitos laborais¹⁷⁹.

Habitualmente, as PME possuem reduzidos recursos e um quadro de pessoal com limitações quantitativas e qualitativas sendo, por isso, as que mais se têm oposto à redução do tempo de trabalho, por implicar, em regra, o recurso ao trabalho suplementar com acréscimo de custos. Neste âmbito, as PME são as que mais necessitam de modelos de organização de trabalho adaptáveis às flutuações do mercado, sem aumento significativo de custos.

¹⁷⁷ *Idem*, pág. 29.

¹⁷⁸ Todas as percentagens mencionadas resultam da seguinte Fonte: MTSS/GEP-quadro de pessoal.

¹⁷⁹ Carvalho, Catarina de Oliveira, *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho... op. cit...* págs. 18 e 19.

Não obstante a importância que tais diferenças apresentam, existe, na actual conjuntura, um interesse comum a todos os empregadores. No fundo trata-se de querer alcançar um crescimento organizacional sustentável e progressivo para fazer face aos efeitos da crise e evitar situações tais como a insolvência e/ou de encerramento total e definitivo com o sem deslocalização.

Assim, para combater a presente situação de incerteza e exigências de competitividade, os empregadores têm vindo a adoptar diversas medidas, nomeadamente redução de efectivos (o *downsizing*), desenvolvimento exclusivo da actividade principal (*core business*) com recurso a serviços externos para as restantes actividades (*outsourcing*), e implementação de mecanismos de flexibilidade nas suas diferentes modalidades, incluindo a flexibilidade temporal.

Na actual conjuntura, para que a flexibilidade temporal e as longas jornadas não acabem por se revelar contraproducentes a longo prazo, com a desmotivação dos trabalhadores e maior absentismo, com as inerentes consequências para os cofres do Estado e de todos nós, dever-se-á, antes de mais, lançar mão de um planeamento para a correcta gestão do tempo, a fim de evitar desperdícios.

Tal como o presente estudo apela no ponto anterior a uma maior racionalização do tempo de trabalho por parte dos trabalhadores, igual esforço deverá ser efectuado por parte das organizações, evitando uma administração deficiente e a implementação imediata de medidas de austeridade.

Efectivamente, manter longas jornadas de trabalho raras vezes constitui sinónimo de produtividade e uma boa gestão do tempo de trabalho, acabando o tempo mal gerido por desmotivar o trabalhador que, entretanto, se tornou escravo do mesmo e se sente lesado na sua saúde e direitos, nomeadamente a uma vida pessoal e familiar.

Compete, desde logo, às organizações avaliar a efectiva utilização que é feita do tempo de trabalho, pois se, por um lado, invoca excesso de efectivos (obrigando, inclusivamente, à saída de alguns familiares de quem fica), por outro, com que legitimidade poderá exigir aos trabalhadores sobreviventes que prestem mais horas de trabalho quando tem uma administração deficiente? É certo que, em tempos, os trabalhadores poderão até ter retirado algum benefício da deficiência da administração, mas o passado é rapidamente esquecido e as pressões sociais estão a crescer, dando argumentos até a quem não teria motivo de reclamação.

Assim, compete assegurar o cumprimento de procedimentos e registos obrigatórios, tornando as organizações mais eficientes, competitivas e isentas de censura, evitando litígios habitualmente dispendiosos, aplicação de eventuais penalidades em caso de fiscalização pelas autoridades laborais, bem como a prática reiterada de condutas irregulares que seriam dificilmente detectadas de outra forma. Certamente, sendo as organizações rigorosas, mais facilmente conseguirão impor profissionalismo e a necessidade de empreendedorismo aos trabalhadores. Na verdade, o aperfeiçoar da administração de uma organização culminará inegavelmente no aperfeiçoar do desempenho dos trabalhadores.

Para melhor compreender e combater a actual falta de profissionalismo e, conseqüente, má gestão de tempo que poderá ter subjacente uma multiplicidade de factores como é o caso das condições de trabalho, equipamentos e tecnologia, inadaptação, falta de formação teórica e/ou prática dos

trabalhadores, falta de motivação e de sentimento de pertença à organização ou mesmo de outros comportamentos desviantes, serão necessárias medidas.

Para além da realização de estudos internos e de processos de avaliação com maior frequência, poderão, inclusivamente, fazer-se inquéritos internos anónimos e apelar-se a um maior acompanhamento por parte de quem gere os recursos humanos, nomeadamente na detecção de irregularidades, identificação de desperdícios em cada dia, semana e/ou mês de trabalho e para dar voz aos trabalhadores assegurando a cooperação entre estes e a administração na definição de estratégias de adaptação mútua. Saliente-se que do diálogo poderão sair soluções conjuntas para ultrapassar os problemas.

A partilha de informação, experiências e soluções para problemas comuns entre as organizações e os trabalhadores, parceiros sociais, autoridades laborais e outras organizações do mesmo sector e/ou especializadas, bem como com organizações estrangeiras por meio virtual, académicos das diversas áreas que se entrecruzam com o direito do trabalho, fornecedores e clientes, torna-se crucial para melhor definir formas de racionalização de tempo atendendo às particularidades de cada organização (cultura, orientação estratégica, estrutura e actividade), a fim de evitarem-se erros decorrentes do recurso a formulas padronizadas.

De facto, é necessário partilhar para criar e planear para crescer, adoptando-se medidas preventivas e correctivas, seguidas de medidas sancionatórias sempre que as primeiras se revelem insuficientes.

Entre uma panóplia de outras medidas existentes, a clara delimitação das regras da organização e disciplina no trabalho poderá ser alcançada através da elaboração de um regulamento interno que seja comprovadamente comunicado a todos os trabalhadores¹⁸⁰. A elaboração deste regulamento interno constitui, por vezes, uma exigência dos IRCT.

Outras comunicações internas divulgadas, regularmente, também servirão para recordar os trabalhadores dos principais deveres, entre outros, promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, realizar o trabalho com zelo e diligência; cumprir as ordens e instruções do empregador; e não prestar trabalho suplementar sem que lhe seja expressamente exigido.

Não se trata de pretender que os trabalhadores trabalhem necessariamente mais, mas sim melhor com elevados níveis de desempenho numa adequada racionalização do tempo em razão das características da função de cada trabalhador, evitando desperdícios e ausências injustificadas que se tornam aliciantes numa administração deficiente e que, por vezes, até culminam em sentimentos de revolta e desigualdade por parte de quem se dedica e empenha por ser profissional.

Saliente-se, igualmente, que estas medidas não procuram implementar um ambiente hostil e/ou constrangedor, pois o objectivo é exactamente o contrário procura-se estabelecer uma relação de excelência e respeito entre empregador e trabalhador eficientes.

¹⁸⁰ Veja-se o artigo 99.º do CT 2009.

Às organizações exige-se uma correcta e realista definição de objectivos, metodologias de liderança para evitar eventuais erros/abusos de poder, estratégias de envolvimento e políticas de recompensa que reconheçam efectivamente o esforço do trabalhador e atendam às suas necessidades.

Somente após um correcto planeamento e gestão do tempo de trabalho é que deverão ser equacionadas medidas alternativas (i.e. flexibilidade temporal) se as reais necessidades de crescimento organizacional assim o ditarem.

Note-se que a importância da racionalização do tempo de trabalho ganha especial protagonismo se se atender que a flexibilidade temporal não se tem revelado fácil de implementação, sobretudo nas PME, nomeadamente em virtude da dificuldade de preverem com a antecedência suficiente a necessidade de um acréscimo de trabalho, a sua subrepresentação colectiva, uma quase inexistente organização dos recursos humanos e desconhecimento da lei devido à falta de apoio jurídico especializado.

Assim, os mecanismos legais de flexibilidade temporal “são aproveitados, sobretudo, pelas empresas de grande dimensão, libertando-as dos custos do trabalho suplementar que continuam, na realidade, a onerar as PME”¹⁸¹.

Aliás, tem-se verificado, inclusivamente ao nível europeu, que

(...) existe uma estreita correlação entre o perfil de flexibilidade e o número de trabalhadores. As grandes empresas tendem mais a adoptar um perfil de elevada flexibilidade, especialmente o perfil de elevada flexibilidade «baseada nos recursos humanos». Inscrevem-se nesta categoria 31 % das organizações com 500 ou mais empregados. Nas organizações com 50 ou mais empregados, a proporção de organizações com reduzida flexibilidade é inferior à média.

Não obstante o restrito âmbito do presente estudo abordar apenas a flexibilidade temporal, não deixará de ter interesse salientar, para um melhor enquadramento, que foram construídos cinco perfis de flexibilidade a nível Europeu, “baseados em informações sobre horários de trabalho flexíveis, horários de trabalho atípicos, horas extraordinárias, trabalho a tempo parcial, trabalho temporário e trabalho a termo certo, parcelas variáveis da remuneração e trabalho de equipa autónomo”, os cinco perfis

(...) estabelecem uma distinção entre a dimensão e o objectivo das práticas de flexibilidade:

1. As empresas com um perfil de «reduzida flexibilidade» utilizam menos do que a média as opções de flexibilidade disponíveis. Cerca de 18 % das empresas inscrevem-se nesta categoria.
2. Cerca de 7 % das empresas utilizam pouco quase todas as opções de flexibilidade, com excepção dos horários de trabalho atípicos, como trabalho nocturno e aos fins-de-semana. Correspondem ao perfil «flexibilidade moderada, horário de funcionamento alargado».
3. As empresas com o perfil «flexibilidade moderada, trabalho temporário» caracterizam-se por um recurso ao trabalho temporário superior à média e por um recurso médio ou inferior à média às demais opções de flexibilidade. Pertencem a esta categoria 24 % das empresas.

¹⁸¹ Note-se que em Portugal ainda existe “falta de fiscalização quanto ao cumprimento do regime do trabalho suplementar, designadamente no que respeita ao pagamento do mesmo”. A alterar-se esta realidade decerto os custos seriam mais elevados (cfr. Carvalho, Catarina de Oliveira (2011), *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho... ob. cit.*, pág. 270 e 271).

4. As empresas com um perfil de flexibilidade «elevada, baseada nos recursos humanos» utilizam a flexibilidade como um instrumento para motivarem os trabalhadores e para serem empregadores atractivos, não sendo a flexibilidade imposta pelas características do produto ou pelo mercado do produto. Estas empresas utilizam mais do que a média os horários de trabalho flexíveis, as horas extraordinárias, o trabalho temporário e a remuneração relacionada com o desempenho. Pertencem a esta categoria 24 % das empresas.

Mais tem sido apurado que “o perfil de flexibilidade «elevada, baseada nos recursos humanos» é mais frequente em organizações do sector dos serviços comerciais, em especial na mediação financeira e imobiliária. O perfil de «flexibilidade moderada, trabalho temporário» é comum a muitas organizações da indústria transformadora e de construção. Aliás, é este último sector que apresenta a mais alta percentagem de empresas com «reduzida flexibilidade»”

Adicionalmente, verifica-se que

As empresas que se inscrevem nos perfis de maior flexibilidade, centrados em horários flexíveis, são as que apresentam melhor desempenho. A maior percentagem de empresas com uma produtividade acrescida inscreve-se no perfil «altamente flexível, baseado nos recursos humanos», o que pode indicar que a estratégia de gestão das organizações com este perfil é compensadora.

Porém,

(...) as organizações com «reduzida flexibilidade» são as que têm menos dificuldade em recrutar e reter pessoal. As empresas com um perfil de flexibilidade «elevada, baseada nos recursos humanos» têm dificuldades superiores à média para recrutar pessoal altamente qualificado, enquanto as que praticam horários flexíveis por razões operacionais referem dificuldades ligeiramente superiores à média para recrutar tanto pessoal altamente qualificado quanto pessoal pouco qualificado.¹⁸²

Assim sendo, torna-se evidente a necessidade de garantir os níveis de satisfação dos trabalhadores mesmo em épocas de recessão e aquando do recurso à flexibilidade temporal.

O modo como se aplicam os mecanismos de flexibilidade temporal e o impacto das escolhas têm de ser objecto de planificação e gestão cuidada, garantindo uma compreensão mútua, maior envolvimento, participação, criação, inovação, lealdade e empenho no trabalho por parte dos trabalhadores, pois só assim estes poderão encarar o sucesso da organização como um êxito pessoal e contribuir para a produtividade e crescimento organizacional.

Os processos de organização do trabalho deverão ser actualizados procurando soluções conciliatórias com os trabalhadores e parceiros sociais sempre que existentes. No fundo, as organizações deverão recorrer a mecanismos de flexibilidade temporal na estreita medida em que tal se revele necessário para

¹⁸² EUROFOUND (2010), *Inquérito Europeu às Empresas 2009: perfis de flexibilidade das empresas europeias*, (Online)

Disponível em: http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10601_pt.htm.

Os resultados deste inquérito revelam, ainda, que “o tipo de medida de flexibilidade mais comum nas empresas em todos os Estados-Membros da UE, na Croácia, na Antiga República Jugoslava da Macedónia e na Turquia é a flexibilidade dos horários de trabalho. Verificou-se ainda que as medidas de flexibilidade não são utilizadas isoladamente, mas combinadas em pacotes, cujos objectivos são divergentes”.

o crescimento organizacional e não numa mera tentativa de aproveitamento da crise para redução de custos em prejuízo daqueles que porventura possam sentir o alívio de ter um emprego¹⁸³.

Efectivamente, saber se a flexibilidade é mais favorável para o empregador ou trabalhador ou se ambos beneficiam depende das regras implementadas para o funcionamento do sistema e o modo como é posto em prática na organização no dia-a-dia, conferindo ao trabalhador a possibilidade de sentir que também tem certa supremacia do seu tempo. A título meramente exemplificativo, a serem conferidas possibilidades também aos trabalhadores para tirarem tempo quando o necessitassem poderia consubstanciar segundo alguns autores um “win-win situation”¹⁸⁴. Adicionalmente, admitir-se a não atribuição de um período de referência, sendo as horas prestadas a mais descontadas a final para efeitos de pré-reforma, reforma ou licenças¹⁸⁵.

Saliente-se ainda que “uma boa comunicação, sobretudo em períodos de grande dificuldade e incerteza, tal como em processos de reestruturação e reorganização, terá provavelmente um efeito positivo nos níveis de *stress*. Se os trabalhadores confiarem na administração e sentirem que esta está a fazer o seu melhor para comunicar com eles e obter a sua participação, é provável que os níveis de *stress* tendam a diminuir”¹⁸⁶ e a produtividade a aumentar.

Apenas assim se conseguirão obter melhores resultados positivos, evitando nomeadamente o incremento das faltas por doença.

A crescer ao exposto, a integração dos trabalhadores na empresa deveria ser total com possibilidade, nomeadamente, de ascensão na carreira e atribuição de melhores compensações e benefícios, uma vez alcançado um crescimento organizacional sustentado ou aquando de novas oportunidades de investimento, pois deste modo em futuras situações de dificuldades e incerteza os trabalhadores demonstrarão decerto maior flexibilidade sem recorrerem a argumentos de que a riqueza do seu trabalho apenas favorece o empregador.

Cientes de tal realidade, algumas organizações, com vista ao prolongamento da vida activa, a atrair competências e a tornarem-se em fortes potências concorrenciais, iniciaram práticas *antistress*, concedendo diversas vantagens, nomeadamente, não monetárias e transformando os espaços de

¹⁸³ Não se poderá olvidar que o Livro Branco das Relações Laborais (2007), sob a epígrafe “modelo desejável de relações laborais”, refere como objectivo “promover o aumento da adaptabilidade do tempo de trabalho e a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar”, (Online).

Disponível em: <http://www.mtss.gov.pt/docs/LivroBrancoDigital.pdf>

¹⁸⁴ Cfr. Sapir, Marc (2001), “Working without limits? Re-organising work and reconsidering workers health”, *Newsletter of the European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety* (15-16).

¹⁸⁵ EUROFOUND, company survey 2009

Disponível em <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1005.htm>

¹⁸⁶ EUROFOUND (2010), *Stress Professional*, (Online)

Disponível em http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10751_pt.htm.

trabalho em locais agradáveis. Embora estas práticas se possam revelar dispendiosas para as organizações, constituem simultaneamente a imagem de marca das mesmas.

Assim, tal como emerge um novo paradigma de trabalhador, emerge, igualmente, um novo paradigma de empresa enquanto empregador, o que resulta evidente da seguinte citação:

Tal como a tecnologia e mais até do que ela, a empresa tem vivido uma mutação que é visível, não só pelos novos espaços que cria como também pela localização e pela forma como faz a gestão da sua mão-de-obra, nomeadamente, com grande autonomia e intermitência. De facto, o modelo flexível de organização dos próximos tempos tudo leva a crer que se baseará em estruturas simples, leves, com poucos níveis hierárquicos, com uma autoridade dispersa e uma responsabilidade assente no conhecimento e partilhada por muitos interlocutores. Ao invés do clássico planeamento fixo e repetitivo modelo requer ainda um planeamento flexível e um processo decisório que é descentralizado e participativo¹⁸⁷.

Todos poderemos contribuir e aprender a lidar com estes novos paradigmas, atendendo às experiências dos diferentes países à medida que vão sofrendo os respectivos efeitos, através da criação de uma espécie de “banco de conhecimentos” apto a elencar as medidas efectivamente eficazes, desde que a sua implementação fosse casuística e acompanhada das necessárias cautelas para evitar os erros da padronização.

Aproveite-se para salientar que ao que tudo indica a “qualidade, rapidez e flexibilidade” consubstanciam uma abordagem defensiva das organizações arrastadas pela crise e exigências do cliente que se revelará apenas produtiva a curto prazo, servindo tão somente de auxílio à sobrevivência. Com o tempo tal abordagem revelar-se-á decerto insuficientes para gerar riqueza e emprego, pelo que é desde já necessário trilhar caminho para promover a inovação. A inovação (incentivo à criatividade e capacidade de fazer diferente e reinventar continuamente produtos e serviços novos) constitui, segundo alguns estudos efectuados, o verdadeiro caminho para a vantagem competitiva.

CAPÍTULO 5 – O PAPEL DOS PARCEIROS SOCIAIS

Dissecados os interesses e responsabilidades dos trabalhadores e empregadores, torna-se agora imprescindível examinar o terceiro interesse em jogo, ou seja, o dos parceiros sociais, numa tentativa de conciliação e maior optimização do tempo para um crescimento organizacional sustentável e progressivo na actual conjuntura.

Este capítulo tem por objectivo identificar o papel dos parceiros sociais na modelação do tempo de trabalho e os fundamentos inerentes à falta de inovação temática do conteúdo das CCT que tem vindo a impossibilitar um pleno aproveitamento dos mecanismos de flexibilidade dos tempos de trabalho remetidos para a contratação colectiva.

Sem prejuízo dos objectivos primordiais, neste capítulo far-se-á, ainda, uma breve alusão à cobertura da contratação colectiva para um melhor enquadramento.

¹⁸⁷ Correia, António Damasceno (2008), *A Flexibilidade nas Empresas...* ob. cit., pág. 227.

Ora, os Parceiros Sociais¹⁸⁸ têm um papel basilar na busca de um equilíbrio entre os interesses da colectividade, dos empregadores e dos trabalhadores sobretudo no que concerne à duração e organização dos tempos de trabalho.¹⁸⁹

Actualmente, para maior promoção do emprego e recuperação da competitividade, o Estado e os Parceiros Sociais partilham poderes para criar novos regimes de trabalho. Deste modo, os Parceiros sociais detêm liberdade para regular ou não modalidades e condições de flexibilidade temporal, dentro dos parâmetros legalmente autorizados¹⁹⁰.

Tal como a remuneração, a organização do tempo de trabalho constitui um dos elementos cruciais do contrato de trabalho e uma prioridade político-jurídica, pelo que o CT 2009 dispõe expressamente que “as partes devem, sempre que possível, atribuir prioridade à negociação da retribuição e da duração e organização do tempo de trabalho, tendo em vista o ajuste do acréscimo global de encargos daí resultante, bem como à segurança e saúde no trabalho”¹⁹¹.

¹⁸⁸ Para defesa e prossecução colectivas dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir: (i) Associações Sindicais (abrangendo sindicatos, federações, uniões e confederações); (ii) Comissões e Subcomissões de Trabalhadores; (iii) Representantes dos Trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho; e (iv) outras estruturas previstas em lei específica, designadamente conselhos de empresa europeus.

Por outro lado, os empregadores têm direito de constituir associações de empregadores a todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses empresariais, as quais abrangem associações, federações, uniões e confederações (cfr. artigos 404.º e 440.º do CT 2009). Note-se que o artigo 442.º do CT 2009 contém expressamente a definição de sindicatos, federações, uniões e confederações, pelo que é imprescindível a respectiva consulta.

¹⁸⁹ Aliás, o dirigente da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP), Arménio Carlos, divulgou, em 23 de Setembro de 2011, numa entrevista realizada pela Agência Lusa que “a maior parte dos pedidos de intervenção apresentados pelos trabalhadores aos sindicatos e à ACT, estão relacionados com incumprimentos de horários”. Também EUROFOUND (2010), *Formas flexíveis de trabalho: regimes contratuais “muito atípicos”* (Online)

Disponível em: http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10091_pt.htm

refere que “as políticas de verdadeira flexigurança poderão constituir um caminho possível; neste contexto, os parceiros sociais têm um papel crucial a desempenhar na avaliação e criação do equilíbrio adequado entre a flexibilidade do mercado de trabalho e segurança dos trabalhadores”. Veja-se, ainda, Carvalho, Catarina de Oliveira, *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho*, ob. cit., págs. 694 e 695 “(...) a ausência de estruturas de representação colectiva, a fraca sindicalização e a exígua actividade negocial podem conduzir, na prática, a que tais acordos não passem de imposições do empregador dissimuladas”.

¹⁹⁰ Veja-se, ainda, Carvalho, Catarina de Oliveira, *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho...* ob. cit., pág. 693 “Muitos assuntos determinantes para as PME (v.g. modulação anual dos horários de trabalho, alargamento do período normal de trabalho, montantes retributivos devidos pela prestação de trabalho suplementar) são passíveis de variação em qualquer sentido através de CCT”.

¹⁹¹ Cfr. artigo 488.º do CT 2009.

Acresce que o artigo 485.º do CT 2009 prevê que¹⁹² “o Estado deve promover a contratação colectiva, de modo a que as convenções colectivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores”. Em Portugal contrariamente ao que sucede, por exemplo no Reino Unido, a contratação colectiva constitui “verdadeiramente um processo de produção de normas”¹⁹³.

Em síntese, as Convenções Colectivas de Trabalho (CCT) são um IRCT negocial¹⁹⁴, podendo ser de três tipos (contratos colectivos, acordos colectivos e acordos de empresa) e têm como principal missão adaptar os regimes legais às singularidades dos diferentes sectores de actividade e profissões. Contudo, o seu conteúdo e eficácia estão condicionados pela obrigatoriedade de cumprir requisitos legais específicos, nomeadamente os previstos nos artigos 478.º, 481.º a 484.º, 492.º, 501.º e 503.º do CT 2009.

No que concerne ao âmbito de aplicação das CCT, o CT 2009 mantém o princípio da dupla filiação, ou seja, estas aplicam-se apenas aos empregadores outorgantes ou inscritos nas associações signatárias e aos trabalhadores que se encontrem filiados nas associações sindicais celebrantes¹⁹⁵.

Tal princípio poderá implicar que dentro de uma mesma organização sejam aplicáveis regimes diferentes a trabalhadores de equivalente categoria profissional, o que impede a tão desejada uniformidade de condições de trabalho.

Assim, não obstante o referido princípio, as CCT têm vindo a ser aplicadas voluntariamente pelos empregadores a todos os trabalhadores, incluindo os não sindicalizados (*free drivers* ou *penduras*) que adquirirem, por esta via, benefícios concedidos pelos sindicatos sem custos acrescidos (tais como pagamento de quotas). Em contrapartida, os sindicatos beneficiam de uma boa imagem e unidade dos

¹⁹² Veja-se, igualmente, artigo 56.º, n.º 3 da CRP. A nível do direito Internacional veja-se o artigo 4.º da Convenção OIT n.º 98, de 1949, aprovada para ratificação pelo Decreto-Lei n.º 45.758, de 12.06.1964, bem como artigo 28.º da Carta dos Direitos Fundamentais da EU, artigo 6.º da Carta Social Europeia (Revista) e artigo 12.º da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores.

¹⁹³ Veja-se Fernandes António Monteiro, *Direito do Trabalho...* ob. cit., pág.873.

¹⁹⁴ No processo de negociação, as partes estão legalmente obrigadas a respeitar o princípio da boa-fé, nomeadamente respondendo com a brevidade possível a propostas e contrapropostas, observando o protocolo negocial (se existente) e fazendo-se representar em reuniões e contactos destinados à prevenção ou resolução de conflitos (cfr. artigo 489.º do CT 2009).

¹⁹⁵ A CCT abrange trabalhadores e empregadores filiados em associações celebrantes no início do processo negocial, bem como os que nelas se filiem durante a vigência da mesma. Caso o trabalhador, o empregador ou a associação em que algum deles esteja inscrito se desfilie de entidade celebrante, a CCT continua a aplicar-se até ao final do prazo de vigência que dela constar ou, não prevendo prazo de vigência durante um ano ou, em qualquer caso, até à entrada em vigor de convenção que a reveja (cfr. artigo 496.º do CT 2009). Para informações relativas às Convenções celebradas por união, federação ou confederação veja-se o n.º 2 do artigo 496.º do CT 2009. Veja-se, ainda, o artigo 7.º do CT 2009 que faz referência à “regulamentação colectiva de eficácia geral”, cujas dificuldades de compatibilização com o princípio da filiação têm sido suscitadas pela doutrina.

trabalhadores. No que respeita aos empregadores, estes evitam a concorrência sindical e cumprem o princípio da igualdade.

Embora o sistema português vigente não siga o perfilhado noutros países, ou seja, a aplicação *erga omnes* das CCT nos casos das associações serem suficientemente representativas, cumpre salientar que existem em Portugal mecanismos legais que, apesar de criticáveis, estendem o âmbito de aplicação das CCT (portaria de extensão¹⁹⁶ e acordo de adesão¹⁹⁷). Estas soluções não se têm revelado suficientes, em virtude do reduzido grau de intervenção administrativa que se verifica actualmente e a contínua perda de poder negocial dos sindicatos¹⁹⁸.

Saliente-se que o CT 2009 veio introduzir uma novidade neste âmbito, ao prever a possibilidade de adesão individual dos trabalhadores não sindicalizados a uma CCT vigente na empresa¹⁹⁹. Note-se que a CCT pode prever que o trabalhador pague um montante nela estabelecido às associações sindicais envolvidas, a título de comparticipação nos encargos da negociação, conforme dispõe o artigo 492.º, n.º 4 do CT 2009.

Sucedem, porém, que os efeitos pretendidos com tal novidade poderão sair prejudicados pelo facto do CT 2009 ter continuado a permitir que as CCT contenham normas menos favoráveis do que as previstas nesse diploma legal²⁰⁰. Assim, a extensão da aplicabilidade das CCT a todos os trabalhadores poderá ser problemática, deixando de existir somente vantagens para os não filiados.

Existem, contudo, excepções ao exposto²⁰¹, não tendo aplicação, nomeadamente, quanto às seguintes matérias relativas aos tempos de trabalho: (i) limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal; (ii) duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias; e (iii) duração máxima do trabalho dos trabalhadores nocturnos. Nestes casos, as normas legais

¹⁹⁶ Cfr. artigos 514.º e ss do CT 2009.

¹⁹⁷ Cfr. artigo 504.º do CT 2009.

¹⁹⁸ O enfraquecimento da posição de força dos parceiros sociais foi agravado com a consagração, no artigo 10.º da Lei Preambular do CT 2009, de um regime específico de caducidade das CCT que contenham cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, mediante verificação cumulativa dos factos enunciados no n.º 2 deste preceito. Também, Carvalho, Catarina de Oliveira (2011), *Da dimensão da Empresa no Direito do Trabalho...* ob. cit., pág. 629, "(...) a fragmentação dos mercados de trabalho, o aumento crescente de organizações de menor dimensão, as novas economias emergentes com frugal tradição negocial e a designada "economia informal" desafiam os direitos e sistemas de negociação colectiva".

¹⁹⁹ Artigo 497.º do CT 2009.

²⁰⁰ Cfr. n.º 1 do artigo 3 do CT 2009 e Ac. do TC n.º 306/2003

Disponível em: <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20030306.html>

Veja-se também Carvalho, Catarina de Oliveira, *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho...*, ob. cit, pág. 689 – "Pretendeu-se relançar a negociação colectiva, tornando-a apetecível para os empregadores".

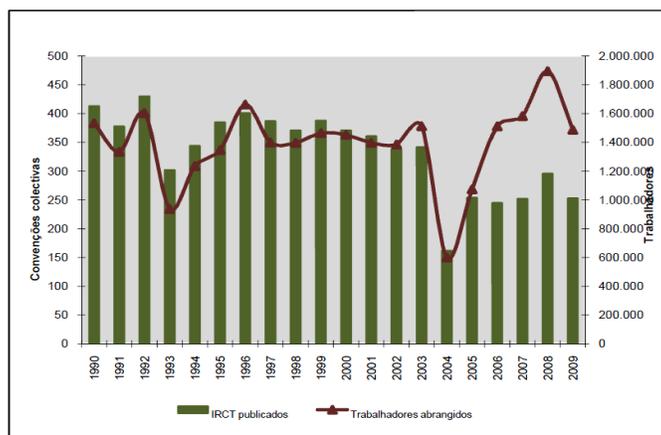
²⁰¹ Cfr. n.º 1 do artigo 3 do CT 2009.

reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por IRCT que disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores²⁰².

Na verdade, a prática tem demonstrado que, contrariamente ao que se pretendia com o CT2003 e CT 2009, as medidas constantes destes diplomas não conseguiram revitalizar a contratação colectiva, contribuindo para o tão desejável incremento do número de trabalhadores abrangidos e publicações.

Assim, no período compreendido entre 2003 e 2009²⁰³ verificaram-se três fenómenos relativos à contratação colectiva, conforme melhor explicita o seguinte gráfico:

Figura 5.1 - IRCT publicados e trabalhadores abrangidos (1990 a 2009)



Fonte: DGERT-MTSS

Em 2004, verificou-se uma descida do número de trabalhadores abrangidos e dos IRCT publicados. Entre 2005 e 2006, a tendência foi no sentido inverso com a subida de ambos os indicadores em referência para os níveis existentes antes do CT 2003. A subida manteve-se em 2008, tendo, posteriormente, em 2009 voltado a sofrer um decréscimo²⁰⁴ para os níveis de 2006 e 2007²⁰⁵. O ano de

²⁰² Cfr. alíneas g), h) e i) do n.º 3 do CT 2009.

²⁰³ Aproveita-se para salientar que “a revisão de 2009 distingue-se do Código do Trabalho de 2003, já que a lógica das medidas adoptadas é a oposta: substitui a estratégia de “flexibilização na margem” por uma estratégia de des-segmentação dos mercados de trabalho, de contenção da flexibilização externa mediante a promoção da adaptabilidade interna negociada, pela regulação da mudança mediante a criação de possibilidades de combinação virtuosa da legislação com a contratação colectiva de trabalho e pelo reforço da protecção da mobilidade interna e externa” - Cfr. Dornelas, António, Antonieta Ministro, Fernando Ribeiro Lopes, José Luís Albuquerque, Maria Manuela Paixão e Nuno Costa Santos (2011), em *Estudo do Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e de Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal...* ob. cit, págs. 19 e 50.

²⁰⁴ Tudo indica que esta tendência de decréscimo irá persistir. Nesse sentido, o BTE, n.º 36, de 29 de Setembro de 2011 não faz alusão à celebração de quaisquer convenções colectivas.

2008 foi marcado por intensas reivindicações, nomeadamente contra a revisão do CT 2003 e a precariedade no emprego, com evidente reflexo no número de convenções publicadas e número de trabalhadores abrangidos.

Outro factor que importa realçar e que influi nos resultados explanados no gráfico *supra*, prende-se com o facto da actuação dos parceiros sociais em Portugal se encontrar limitada pelo tecido empresarial existente composto maioritariamente por pequenas e microempresas²⁰⁶, conforme amplamente explicitado no Capítulo anterior.

A quase inexistência de estruturas representativas dos empregadores e trabalhadores, neste tipo de empresas, deve-se a diversos factores, entre outros, à diversidade de interesses destas empresas, à respectiva estrutura e ideologia familiar, entendimentos de que estruturas representativas constituem uma fonte de conflitos eminente, acréscimo de custos, acréscimo de burocracia e atraso nos processos de decisão; desejo pela manutenção da liberdade de iniciativa económica, reduzido nível de qualificação, número elevado de mão-de-obra feminina, elevada percentagem de contratação “atípica” (i.e. contratos a tempo parcial) e inexistência de departamentos de recursos humanos com vista a evitar alegados custos excedentários, receio de retaliações e sentimento de desconfiança por parte dos trabalhadores e baixa taxa de sindicalização. Adicionalmente, as relações excessivamente pessoais entre trabalhador e empregador obstam à identificação de um interesse colectivo e existe um reduzido interesse, por parte dos sindicatos, em relação a este tipo de empresas.

Não obstante os mecanismos legais de extensão da contratação colectiva também contribuírem para a diminuição do interesse pela criação das referidas estruturas, a verdade é que, para além de outras vantagens, também auxiliam no combate a práticas discriminatórias e desleais.

Sem prejuízo da inequívoca importância de se procurarem mecanismos para ultrapassar o exposto, em virtude da função chave das pequenas e microempresas na economia portuguesa, inclusivamente recorrendo-se a soluções ensaiadas no direito comparado - cujo exame não poderá ser efectuado no restrito âmbito do presente estudo por englobar vastas situações²⁰⁷ - a verdade é que não é apenas à existência reduzida dos IRCT pelos motivos expostos que se deve a falta do pleno aproveitamento das possibilidades de flexibilidade dos tempos de trabalho.

Aliás, tal deve-se, igualmente, ao facto da inovação temática do conteúdo das CCT ser, ainda, em termos quantitativos muito reduzida em Portugal, sendo esta a problemática a que aqui interessará abordar numa tentativa de conciliação de interesses.

²⁰⁵ Dornelas, António, Antonieta Ministro, Fernando Ribeiro Lopes, José Luís Albuquerque, Maria Manuela Paixão e Nuno Costa Santos, em *Estudo do Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e de Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal*, ob. cit., pág. 15.

²⁰⁶ Note-se que não existem resultados visíveis da constituição da Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas.

²⁰⁷ A este propósito veja-se a análise exaustiva efectuada por Carvalho, Catarina de Oliveira (2011), *Da dimensão da empresa no direito do trabalho*, ob. cit., págs. 454 e seguintes.

Se por um lado, constitui facto assente que quase todas as CCTs estabelecem limites diários e semanais do tempo de trabalho e regulam o trabalho suplementar quanto ao pagamento, limites do número de horas e condições de admissibilidade²⁰⁸, por outro tem-se comprovado que entre os temas com presença escassa nas CCT (com particular interesse para o presente estudo) constam as modalidades flexíveis de organização do tempo de trabalho: bancos de horas e horários concentrados²⁰⁹. Somente o regime da adaptabilidade do tempo de trabalho começa já a surgir com alguma frequência conforme melhor se demonstrará *infra*²¹⁰.

Assim, embora as CCT tenham contribuído notoriamente para o progresso das condições de trabalho, são ainda, não raras vezes, acusadas de, na prática, abrangerem tão somente aspectos salariais e repetirem os regimes gerais legais.

Consequentemente, a presença das formas flexíveis de organização do tempo de trabalho contam em Portugal com uma menor incidência do que na generalidade dos países europeus, continuando-se a recorrer primordialmente às modalidades clássicas²¹¹.

Neste âmbito, constitui um dos actuais objectivos do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS) “assegurar, através da contratação colectiva, o pleno aproveitamento das possibilidades abertas pelo acordo tripartido e pela reforma laboral em matéria de adaptabilidade do tempo de trabalho²¹², como instrumento fundamental de apoio ao emprego, à competitividade e à redução da precariedade”²¹³.

Também o Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica (*Memorandum of Understanding – Mou*), elaborado no âmbito dos objectivos da Troika para flexibilizar o mercado de trabalho português prevê expressamente a obrigatoriedade do Governo

²⁰⁸ Atento o restrito âmbito do presente estudo não poderão ser directa e detalhadamente abordadas as questões relativas ao trabalho suplementar e respectiva regulamentação em IRCT, pelo que aludir-se-á ao trabalho suplementar, como modalidade clássica de organização do tempo de trabalho, apenas como referência para efeitos comparativos com as formas flexíveis de organização do tempo de trabalho. Para uma análise rigorosa do trabalho suplementar em IRCT veja-se Dornelas, António, Antonieta Ministro, Fernando Ribeiro Lopes, José Luís Albuquerque, Maria Manuela Paixão e Nuno Costa Santos, em Estudo do *Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e de Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal*, ob. cit, pág. 66 e Anexo 7.

²⁰⁹ Estas modalidades serão objecto de uma análise rigorosa no capítulo seguinte.

²¹⁰ Estes factos resultam da análise de conteúdo realizada a 72 CCT, as quais abrangem 1,3 milhões de trabalhadores (537% do total coberto). Note-se, ainda, que de acordo com esta análise apenas 21 das referidas CCT não regula a isenção de horário de trabalho - Cfr. Dornelas, António, Antonieta Ministro, Fernando Ribeiro Lopes, José Luís Albuquerque, Maria Manuela Paixão e Nuno Costa Santos, em Estudo do *Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e de Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal*, págs. 15, 16, 62 e 66.

²¹¹ Idem, pág. 16.

²¹² Este regime será amplamente tratado no capítulo seguinte.

²¹³ Cfr. Dornelas, António, Antonieta Ministro, Fernando Ribeiro Lopes, José Luís Albuquerque, Maria Manuela Paixão e Nuno Costa Santos, em Estudo do *Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e de Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal*, ob. cit, pág. 11.

(...) elaborar uma avaliação relativa à utilização dada ao aumento dos elementos de flexibilidade pelos parceiros sociais, associados à revisão do Código do Trabalho de 2009 e preparar um plano de acção para promover a flexibilidade dos tempos de trabalho (...) ²¹⁴.

Mas, afinal, a que se deve a falta de inovação temática do conteúdo das CCT que tem vindo a obstar ao pleno aproveitamento das possibilidades de flexibilidade dos tempos de trabalho remetidas para a contratação colectiva?

Desde logo, aquando da revisão do CT 2003, a regulação do tempo de trabalho constituiu um dos factores primordiais de discórdia por parte dos Parceiros Sociais, uma vez que entendeu-se tratar, na maioria dos casos de flexibilidade temporal, de uma medida de redução de custos que serviria apenas os interesses e reforço da posição dos empregadores, em claro detrimento dos direitos dos trabalhadores.

Remetendo o actual CT 2009, em determinados casos, a regulação dos mecanismos de flexibilidade temporal para a contratação colectiva, os parceiros sociais têm vindo a restringir a sua aplicabilidade não os fazendo constar de CCT, pelos referidos motivos.

Os parceiros sociais têm vindo a assumir - embora nem sempre tarefa fácil - a responsabilidade de impedir que empresas com maior poder negocial imponham regimes que se revelem apenas frutíferos para a resolução de problemas internos, pondo em causa as necessidades comuns e originando situações de concorrência inconveniente e de difícil retrocesso ²¹⁵.

Em sede de negociações, os parceiros sociais avaliam, casuisticamente, a situação dos empregadores, tendo sobretudo em consideração os seguintes aspectos: (i) a vulnerabilidade dos trabalhadores envolvidos; (ii) a eventualidade de negociação de contrapartidas de diversa ordem que poderão não ser a curto prazo; e a (iii) manutenção do controlo da aplicação dos mecanismos de flexibilidade pelos parceiros sociais após a sua inclusão nas correspondentes CCTs, nomeadamente através da obrigatoriedade de realização de comunicações, consultas, entre outras possibilidades existentes.

O primeiro aspecto referido visa, sobretudo, avaliar os prejuízos da medida para os trabalhadores, com vista a determinar quais as contrapartidas que seriam exigíveis para assegurar os direitos e garantias dos mesmos. Naturalmente, a negociação apenas se revelará frutífera se existir bom senso nesta análise e não uma vontade de assegurar garantias desmedidas.

O solicitar de contrapartidas serve, não raras vezes, para aferir das intenções dos empregadores. Caso se comprove a real necessidade do recurso a medidas de flexibilidade temporal, cedências poderão ser avaliadas no sentido de ser garantido o posto de trabalho, desde que tal não sirva abusivamente de meio

²¹⁴ Cfr. pág. 23 na versão portuguesa do Memorando de Entendimento sobre as condicionalidades de política económica para concessão de apoio financeiro a Portugal.

²¹⁵ Com a predominância da contratação colectiva alerta-se para o risco da “autonomia colectiva passar a significar, de facto, a autonomia das empresas: as normas convencionais são criadas unilateralmente, sendo depois, ratificadas por um interlocutor inventado para o efeito” – cfr. Carvalho, Catarina de Oliveira, *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho...*, ob. cit, pág. 690.

de pressão. Trata-se de encontrar, em conjunto, um caminho que gere maior rendimento em prol de todos para melhores condições de trabalho futuras.

Quanto ao controlo que os parceiros sociais desejam manter, este prende-se com o facto das CCTs poderem vir a ser objecto de extensão, passando os mecanismos de flexibilidade temporal a poder ser aplicados por diversas organizações cujas particularidades não foram consideradas em sede de negociações. Isto porque os mecanismos de flexibilidade acordados poderão servir para certas organizações, unidades, secções, departamentos, etc., e para outros não. Inclusivamente, até poderá ocorrer que deixem de servir para a mesma organização num tempo e espaço distintos. Assim, esta medida visa fazer face, designadamente, à reduzida capacidade reivindicativa dos trabalhadores e a qualquer ausência de fiscalização pelas autoridades laborais na correcta aplicação das CCTs.

Para além do referido, competirá aos parceiros sociais regulamentar o que acontecerá em caso de insolvência/encerramento total e definitivo antes dos trabalhadores terem gozado os créditos, pois caso nenhuma medida esteja prevista, estes perderão o emprego, dinheiro e/ou crédito de horas²¹⁶.

Explanados os três interesses em jogo, é certo que a negociação colectiva apenas será possível quando exista total transparência e verdadeira vontade negocial entre as partes, sem qualquer pretensão de aproveitamento da crise para redução de custos ou, em contraposição, obtenção de garantias excessivas para os trabalhadores, sobreposição de vontades, medição de forças e/ou pressões (nomeadamente de desemprego por deslocalização).

Acresce que só haverá real carência de recurso a mecanismos de flexibilidade temporal, quando se comprove que o acréscimo de tempo necessário não deriva de um insuficiente ou inexistente planeamento e gestão do tempo quer pelo empregador, quer pelo trabalhador. Importa lembrar que uma saída da crise mais aceitável e justa depende de uma acção responsável individual e conjunta. É preciso “desenvolver relações de confiança, que apoiem a mudança e a tornem possível”²¹⁷.

CAPITULO 6 – FLEXIBILIDADE TEMPORAL

O CT 2009, com o objectivo de incrementar a produtividade e competitividade, veio desenvolver e introduzir mecanismos de flexibilidade na organização do tempo de trabalho (adaptabilidade, banco de horas e horário concentrado), sendo estes “diversos do esquema semanal de oito horas por dia e quarenta horas semanais” permitem “adequar os horários de trabalho às necessidades das empresas

²¹⁶ De notar que em sede de insolvência ou situação económica difícil, os trabalhadores são credores privilegiados, nos termos do art. 333º do CT 2009, quanto aos créditos emergentes de contrato de trabalho, incumprimento ou cessação. Acresce que foi criado o Fundo de Garantia Salarial (FGS) que visa assegurar o pagamento de tais créditos aos trabalhadores nas condições legalmente estabelecidas.

²¹⁷ Goleman, Daniel, Richard Boyatzis e Annie McKee (2002), *Os Novos Líderes – A Inteligência emocional nas organizações*, Gradiva, pág. 136.

tendo em conta as variações mensais e anuais²¹⁸ de fluxos de trabalho²¹⁹ e dosear o esforço dos trabalhadores.

Tais mecanismos visam, no essencial, diminuir a procura, pelos empregadores, de formas de contornar as restrições legais em épocas de picos de trabalho e constituir uma alternativa²²⁰ à contratação a termo²²¹, ao trabalho temporário, à isenção de horário de trabalho (cujo âmbito de aplicação encontra-se legalmente limitado²²²) e ao trabalho suplementar que implica contrapartidas remuneratórias significativas²²³, descanso compensatório²²⁴, sobrecarga dos trabalhadores e admite situações em que os trabalhadores podem ser dispensados da sua prestação por motivos atendíveis²²⁵.

Para melhor enquadramento da actual problemática e dimensão da aplicabilidade da flexibilidade temporal na Europa, apresentam-se os seguintes gráficos:

²¹⁸ “Uma característica da actual recessão tem sido a disponibilidade das autoridades públicas e dos parceiros sociais para, em resposta a situações que são encaradas como quebras de procura temporárias, colaborar em medidas de manutenção do emprego apoiadas pela introdução de alterações nas políticas e medidas a nível da UE” – EUROFOUND, *Anuário 2009: Viver e Trabalhar na Europa*, pág. 7, (Online)

Disponível em http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1016_pt.htm

²¹⁹ Ac. do TC de n.º 338/2010, publicado no DRE, 1.ª série, n.º 216, de 8 de Novembro de 2010.

Disponível em <http://dre.pt/pdf1sdip/2010/11/21600/0499405031.pdf>

²²⁰ Para uma perspectiva prática dos custos mensais dos mecanismos tradicionais por contraposição à adaptabilidade que não origina custos adicionais, veja-se Correia, António Damasceno (2007), *Notas Críticas sobre o Código do Trabalho*, Lisboa, Editora RH, págs. 76 a 82.

²²¹ Habitualmente, implica procedimentos demorados que para fazer face a determinadas necessidades revela-se temporalmente inoportuna.

²²² Artigos 218.º e 265.º do CT 2009. A isenção de horário de trabalho também prevê compensação pecuniária.

²²³ Artigo 268.º do CT 2009. De acordo com o Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica prevê-se uma revisão no sentido de diminuir a retribuição especial pela prestação de trabalho suplementar. A prestação de trabalho suplementar tem originado diversos problemas, nomeadamente: (i) prestação de trabalho suplementar sem que o trabalhador reclame e/ou receba o respectivo pagamento; (ii) prestação de trabalho suplementar pago mas não declarado (“em Portugal, ao contrário do que sucede na generalidade dos países europeus, a parte remunerada do trabalho não declarado proporciona remunerações horárias mais elevadas do que o trabalho declarado e remunerado no sector formal da economia” - Dornelas António, Antonieta Ministro, Fernando Ribeiro Lopes, José Luís Albuquerque, Maria Manuela Paixão e Nuno Costa Santos, *Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e de Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal...* ob.cit., pág. 132; e (iii) inobservância dos limites legais estabelecidos.

²²⁴ Artigos 229.º e 230.º do CT 2009.

²²⁵ Artigo 227.º, n.º 3 do CT 2009.

Figura 6.1 - Incidência e taxa de aderência a esquemas de flexibilidade temporal por país (%)

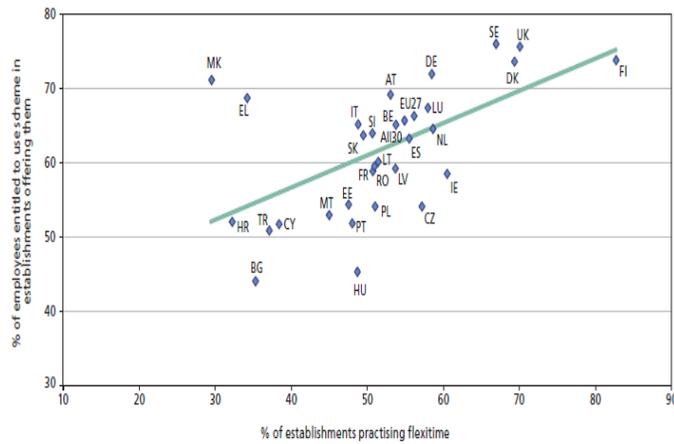
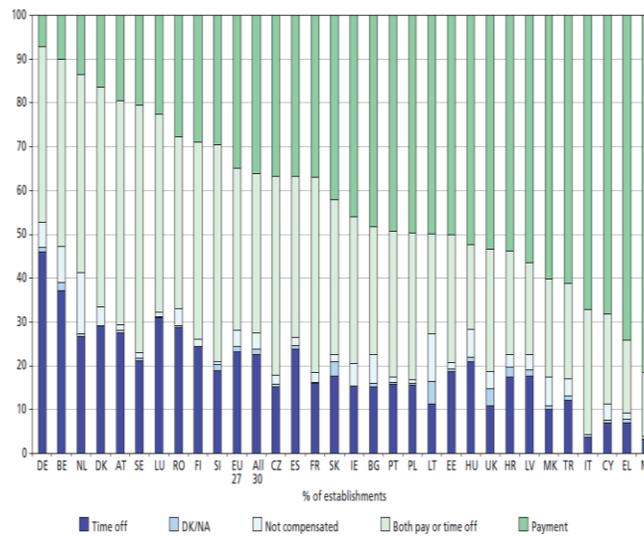


Figura 6.2 - Formas de compensação por trabalho extraordinário por país (%)



(Fonte: ECS 2009)

Em Portugal, tem-se verificado uma utilização reduzida e, por vezes, incorrecta dos mecanismos de modulação do tempo de trabalho.

Embora a adaptabilidade, o banco de horas e o horário concentrado não aumentem o PNT, implicando somente uma redistribuição dos tempos de trabalho, a verdade é que apresentam diferenças quanto à duração da prestação laboral, os períodos de descansos e encargos salariais associados, conforme melhor se passará a demonstrar.

6.1 Adaptabilidade – Breve Enquadramento

A maleabilidade do modelo rígido e tradicional de organização do tempo de trabalho, mediante o aumento do PNT, surgiu pela primeira vez, embora de modo muito limitado e apenas em sede de CCT, com o Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de Outubro, que alterou a redacção do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro (LDT), introduzindo-lhe os números 7, 8 e 9.

Posteriormente, visando atenuar os efeitos da redução do tempo de trabalho, a Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, instituiu o regime da adaptabilidade dos horários. Em complemento, a Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro veio estabelecer o conceito de duração média do trabalho por referência a um período de quatro meses, salvo outro previsto por CCT até ao limite de 12 meses.

O regime da adaptabilidade foi mantido pelo CT 2003, facilitando-se alguns conceitos e introduzindo-se a adaptabilidade individual, distinta da adaptabilidade por IRCT.

Às duas modalidades de adaptabilidade: (i) prevista em IRCT²²⁶ ou (ii) acordada individualmente²²⁷; o CT 2009 veio acrescentar a adaptabilidade grupal²²⁸.

Nas palavras de Helena Tapp Barroso²²⁹:

(...) A adaptabilidade grupal não corresponde a uma terceira modalidade de adaptabilidade (enquanto modelo mais flexível de organizar o tempo de trabalho, dotado de um regime próprio) mas antes a um mecanismo que permite ao empregador estender a aplicação de um de dois regimes ou modalidades de adaptabilidade a trabalhadores que de outra forma estariam excluídos do seu âmbito de aplicação.

Sem prejuízo de uma análise aprofundada das duas modalidades de adaptabilidade, fazendo alusão em cada uma aos reflexos da adaptabilidade grupal, importa realçar que o regime da adaptabilidade assenta no cálculo do tempo de trabalho em termos médios, num período pré-determinado, exigindo uma compensação em alturas de menor fluxo de trabalho. Assim, o trabalhador que trabalhe mais horas num determinado dia ou semana tem de prestar menos noutro dia ou semana com vista à média do tempo de trabalho num período definido ser, de facto, de 8 horas diárias e 40 horas semanais²³⁰.

Ora, o período de referência relevante para a duração média do trabalho vem, actualmente, previsto no artigo 207.º do CT 2009.²³¹

A duração média do trabalho é apurada, em regime de adaptabilidade, por referência ao período estabelecido em IRCT que não seja superior a doze (12) meses ou, na sua falta, a um período de quatro

²²⁶ Artigo 204.º do CT 2009.

²²⁷ Artigo 205.º do CT 2009.

²²⁸ Artigo 206.º do CT 2009.

²²⁹ Barroso, Helena Tapp (2009), "Notas sobre o efeito das férias e ausências na contagem do período normal de trabalho em regime de adaptabilidade", *RDES*, XXIII (1-2), pág. 42, nota 2.

²³⁰ Limites de PNT estabelecidos no artigo 203.º, n.º 1 do CT 2009.

²³¹ A concretização deste preceito tem subjacente os artigos 16.º, alínea b), 17.º, n.º 3, 18.º e 19.º da Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 4 de Novembro de 2003.

(4) meses. Neste último caso, o período de referência pode ser aumentado para seis (6) meses quando esteja em causa o seguinte:

- a) Trabalhador familiar do empregador;
- b) Trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, ou que tenha poder de decisão autónomo;
- c) Actividade caracterizada por implicar afastamento entre o local de trabalho e a residência do trabalhador ou entre diversos locais de trabalho do trabalhador;
- d) Actividade de segurança e vigilância de pessoas ou bens com carácter de permanência, designadamente de guarda, porteiro ou trabalhador de empresa de segurança ou vigilância;
- e) Actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente:
 - i) Recepção, tratamento ou cuidados providenciados por hospital ou estabelecimento semelhante, incluindo a actividade de médico em formação, ou por instituição residencial ou prisão;
 - ii) Porto ou aeroporto;
 - iii) Imprensa, rádio, televisão, produção cinematográfica, correios, telecomunicações, serviço de ambulâncias, sapadores bombeiros ou protecção civil;
 - iv) Produção, transporte ou distribuição de gás, água, electricidade, recolha de lixo ou instalações de incineração;
 - v) Indústria, cujo processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;
 - vi) Investigação e desenvolvimento;
 - vii) Agricultura;
 - viii) Transporte de passageiros em serviço regular de transporte urbano;
- f) Acréscimo previsível de actividade, nomeadamente na agricultura, no turismo e nos serviços postais;
- g) Trabalhador de transporte ferroviário que preste trabalho intermitente a bordo de comboios ou tendo por fim assegurar a continuidade e regularidade do tráfego ferroviário;
- h) Caso fortuito ou de força maior;
- i) Acidente ou risco de acidente iminente.

Sem prejuízo do disposto em IRCT, o período de referência apenas pode ser alterado durante o seu decurso quando circunstâncias objectivas o justifiquem e o total de horas de trabalho prestadas não seja superior às que teriam sido realizadas caso não vigorasse o regime de adaptabilidade²³².

Aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 3 do artigo 205.º do CT 2009, que dispõe que em semana cuja duração do trabalho seja inferior a quarenta (40) horas, a redução pode ser até

²³² Há quem entenda que o artigo 207.º, n.º 3 contem incoerências e lapsos legislativos conforme melhor se explicitará *infra*.

duas (2) horas diárias ou, sendo acordada, em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito a subsídio de refeição²³³.

Posto isto, e considerando que o CT 2009 não estipula qualquer período de referência para a adaptabilidade individual, tem-se aplicado o período de referência legal supletivo (quatro meses), em virtude das normas comunitárias que apenas admitem a sua derrogação por via legal, administrativa ou IRCT²³⁴.

Importa, ainda, notar que tem vindo a aceitar-se a aplicação ao regime da adaptabilidade, quer por via de interpretação extensiva ou por analogia, dos números 2 e 3 do artigo 211.º do CT 2009 que se reportam a férias, ausências e licenças. Tal entendimento visa colmatar o vazio legal nesta matéria, uma vez que o preceito em referência não tem aplicação directa, remetendo exclusivamente para a situação prevista no seu n.º 1. Isto significa que o empregador “não pode considerar cumpridos os períodos de menor trabalho que se destinem a compensar, no período de referência, outros períodos de maior trabalho quando nesses períodos o trabalhador esteja em situação de gozo de férias, ainda que marcadas por acordo”²³⁵.

Acresce que “se houver gozo de férias nos dias em que o menor trabalho deveria ser prestado, o gozo do descanso compensatório ou a prestação do trabalho em menor medida deverá ocorrer podendo isso suceder, por exemplo, imediatamente após o gozo das férias”²³⁶. Equivalente lógica deverá presidir quando exista coincidência dos dias de férias com os dias de maior fluxo de trabalho.

Em qualquer das situações, revela-se fulcral não se proceder a uma simples subtracção dos dias de férias ao período de referência, sob pena de se prejudicar o respectivo efeito neutralizador.

²³³ A violação desta disposição legal constitui contra-ordenação grave, nos termos do n.º 4 do artigo 207.º e do n.º 3 do artigo 554.º ambos do CT 2009, punível através de coima cujo valor poderá variar entre €612,00 e €9.690,00, consoante o volume de negócios e gravidade da conduta do empregador.

²³⁴ Artigos 16.º, alínea b), 17.º, n.º 3, 18.º e 19.º da Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 4 de Novembro de 2003.

²³⁵ “Ainda que com reservas, parece-nos que uma das consequências que se pode extrair da circunstância da lei não regular expressamente a questão para o cálculo da média das quarenta horas na adaptabilidade (como se fez, para o cálculo da média das quarenta e oito horas fixadas pelo n.º 1 do artigo 211.º) é a admissibilidade de as partes o fazerem. Essa previsão, em regra, surgirá no instrumento que estiver na génese da adaptabilidade”. Neste âmbito, “a regulamentação convencional poderá, evidentemente, ser feita em conformidade com os princípios que resultam da Directiva 2003/88/CE e poderá ser recomendável (dada a opção que Portugal seguiu no direito interno) adoptar uma solução de: - desconsideração para o cálculo da média, no caso das ausências por férias (e, eventualmente outras ausências para cuja ocorrência intervenha a vontade de uma ou de ambas as partes); e de – neutralização para o cálculo da média, no caso dos períodos de licença associados à protecção da família, ausências por doença e outras ausências por impossibilidade de prestação por motivos não imputáveis às partes” - Barroso, Helena Tapp (2009), “Notas sobre o efeito das férias e ausências na contagem do período normal de trabalho em regime de adaptabilidade”...ob.cit, págs. 53, 57 e 58.

²³⁶ Barroso, Helena Tapp (2009), “Notas sobre o efeito das férias e ausências na contagem do período normal de trabalho em regime de adaptabilidade”...ob.cit, pág. 53.

Quanto aos dias de ausências e licenças constantes do n.º 3 do artigo 211.º do CT 2009, importa ter presente que a expressão “(...) são considerados com base no correspondente período normal de trabalho” deverá reportar-se ao período normal de trabalho constante do horário de trabalho de cada trabalhador “para o período de calendário concretamente correspondente ao dia ou dias durante o qual as ausências ocorreram”²³⁷.

Por fim, saliente-se que o regime da adaptabilidade não poderá ser aplicado indistintamente a todos os trabalhadores, uma vez que o artigo 58.º do CT 2009 prevê a dispensa de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes. Equivalente dispensa é atribuída a progenitores em caso de aleitação, desde que o regime da adaptabilidade afecte a sua regularidade.

À luz dos artigos 74.º e 87.º do CT 2009, sempre que resulte de exames médicos que o regime da adaptabilidade poderá prejudicar a segurança e/ou saúde de trabalhador menor ou de trabalhador com deficiência ou doença crónica, estes beneficiam de dispensa.

Traçadas as características genéricas do regime da adaptabilidade, cumpre de forma individualizada examinar cada modalidade.

6.1.1 Adaptabilidade por Regulamentação Colectiva e Adaptabilidade Grupal

A adaptabilidade por regulamentação colectiva está prevista no artigo 204.º do CT 2009, o qual dispõe que o PNT pode ser definido em termos médios através de IRCT, a partir de um determinado período de referência²³⁸.

Nesse caso, o limite do PNT diário estabelecido em oito (8) horas diárias²³⁹ pode ser aumentado até quatro (4) horas e o PNT semanal estabelecido em quarenta (40) horas pode atingir o limite das sessenta (60) horas, sem se contabilizar, para o efeito, o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior. Todavia, o PNT definido nestes termos não poderá exceder cinquenta (50) horas em média num período de dois (2) meses²⁴⁰.

A concretização do artigo 204.º do CT 2009 tem vindo a operar por via das CCT aplicáveis aos diferentes sectores de actividade e profissões, embora de forma ainda muito limitada, senão vejamos:

²³⁷ Barroso, Helena Tapp (2009), “Notas sobre o efeito das férias e ausências na contagem do período normal de trabalho em regime de adaptabilidade”...ob.cit, pág. 55.

²³⁸ Artigo 207.º do CT 2009. Note-se que “(a soma dos períodos normais de trabalho registados em cada semana, terá de ser dividida pelo número total de semanas que integram o intervalo de tempo pré-determinado, assim se apurando qual foi o período normal de trabalho semanal que foi praticado, em média, nessas semanas” – Barroso, Helena Tapp (2009), “Notas sobre o efeito das férias e ausências na contagem do período normal de trabalho em regime de adaptabilidade”...ob.cit, pág. 42.

²³⁹ Artigo 203.º, n.º 1 do CT 2009.

²⁴⁰ A violação desta disposição legal constitui contra-ordenação grave, nos termos do n.º 3 do artigo 204.º e do n.º 3 do artigo 554.º ambos do CT 2009, punível através de coima cujo valor poderá variar entre €612,00 e €9.690,00, consoante o volume de negócios e gravidade da conduta do empregador.

Das 72 CCTs *supra* aludidas e escolhidas para amostra, no âmbito do estudo realizado em 2011 com vista à negociação de um “Pacto para o Emprego”²⁴¹, apenas 46 (63,9% do total) instituem o regime da adaptabilidade do tempo de trabalho e uma permite a adaptabilidade individual, ou seja, o acordo escrito com o trabalhador²⁴². As remanescentes 26 não prevêem a possibilidade de recurso a esta modalidade de organização do tempo de trabalho, pelo que existe, efectivamente, um número significativo de CCTs que não prevêem esta modalidade flexível de organização do tempo de trabalho.

Figura 6.3 - Distribuição das CCT segundo os limites diário e semanal e o período de referência da adaptabilidade (Fonte: MTSS-DGERT)

Período Normal de Trabalho Diário			Período Normal de Trabalho Semanal			Período de Referência		
2 horas ou menos	Até 10 horas	Outras durações	50 horas ou menos	Mais de 50 a 60 horas	Outras durações	Até 3 meses	De 4 a 6 meses	De 7 a 12 meses
21 ²⁴³	11 ²⁴⁴	9 ²⁴⁵	27 ²⁴⁶	7 ²⁴⁷	2 ²⁴⁸	13 ²⁴⁹	18 ²⁵⁰	12 ²⁵¹

²⁴¹ Dornelas, António, Antonieta Ministro, Fernando Ribeiro Lopes, José Luís Albuquerque, Maria Manuela Paixão e Nuno Costa Santos, *Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e de Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal*, ...ob.cit, págs. 52 e ss.

²⁴² A CCT da hotelaria e restauração do centro/FESAHT (BTE 32/2006) para além do acordo escrito do trabalhador exige ainda a necessidade imperiosa da empresa. Verificados estes requisitos, o PNT diário pode ser aumentado até 2 horas, não podendo o trabalho semanal exceder 48 horas. Note-se, ainda, que nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40 horas, a redução diária não deverá ser superior a 4 horas sem prejuízo do direito à alimentação.

²⁴³ Sectores com maior enfoque (exemplificativamente): Transportes e Armazenagem; Actividades de Informação e Comunicação; Actividades de Saúde Humana e Apoio Social; Actividades Financeiras e de Seguros; Alojamento, Restauração e Similares, Indústrias Transformadoras e Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca.

²⁴⁴ Sectores com maior enfoque (exemplificativamente): Actividades de Informação e Comunicação, Indústrias Transformadoras e Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca.

²⁴⁵ Sectores com maior enfoque (exemplificativamente): Indústrias Transformadoras, Transportes e Armazenagem.

²⁴⁶ Sectores com maior enfoque (exemplificativamente): Actividades de Informação e Comunicação, Indústrias Transformadoras, Actividades de Saúde Humana e Apoio Social e Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta.

²⁴⁷ Sectores com maior enfoque (exemplificativamente): Actividades de Saúde Humana e Apoio Social e Indústrias Transformadoras.

²⁴⁸ Sectores com maior enfoque (exemplificativamente): Transportes e Armazenagem.

²⁴⁹ Sectores com maior enfoque (exemplificativamente): Transportes e Armazenagem, Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca e Actividades Financeiras e Seguros.

²⁵⁰ Sectores com maior enfoque (exemplificativamente): Indústria Transformadora, Actividades Financeiras e Seguros e Alojamento e Restauração e Similares, Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca e Actividades.

²⁵¹ Sectores com maior enfoque (exemplificativamente): Transportes e Armazenagem, Actividades de Informação e Comunicação, Indústrias Transformadoras e Construção.

Da análise das referidas CCTs, verifica-se que algumas prevêm para situações distintas, mais de um limite do PNT diário e do período de referência.

A título ilustrativo, a CCT indústrias eléctricas e electrónicas/FETESE prevê um PNT diário de “mais 2 horas, ou 4 com acordo da maioria dos trabalhadores”. Por outro lado, o ACT do Banco Comercial Português e outros/SBN prevê um período de referência entre os “2 meses, ou 6 meses” em determinadas situações.

Acresce que cinco das referidas CCTs prevêm formas de compensação pelo trabalho prestado sob o regime da adaptabilidade.

Neste âmbito, as CCT ANIVEC/APIV (vestuário e confecção)/FESETE/SINDEQ determinam que: “as horas de trabalho efectuadas para além de 8 horas diárias e 40 horas semanais são compensadas com reduções em igual número de horas acrescidas de 10% de tempo, ou pelo pagamento da importância correspondente a 10% da retribuição de base por cada uma daquelas horas”.

As CCT ATP (têxtil e vestuário)/SINDEQ/FESETE prevêm que: “em horários de 2 ou 3 turnos, acréscimo de 15% da retribuição base por cada hora de serviço, ou acréscimo de 15% no período de descanso compensatório; em horário normal, acréscimo de 10% da retribuição base por cada hora de serviço, ou acréscimo de 10% do período de descanso compensatório”.

O AE REFER/Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário estabelece: “subsídio correspondente a 17,75% da retribuição indiciária”.

Importa ainda, a título exemplificativo, fazer-se uma alusão mais pormenorizada à CCT da indústria do Calçado celebrado entre a APICCAPS e a FETESE, publicado no BTE, n.º 19, de 22.05.2006²⁵², prescreve na cláusula 50.^a o seguinte:

1. Durante seis meses seguidos ou interpolados, ao longo de um período de doze meses, o período semanal de trabalho pode ser ampliado até ao limite de cinquenta horas por semana, de segunda-feira a sexta-feira.
2. A redução do horário pode fazer-se por diminuição do período normal de trabalho diário, até ao limite de duas horas, em dias complementares ou por dias de férias com pagamento do subsídio de alimentação.
3. A redução horária prevista no número anterior obriga a entidade patronal nos seis meses após a primeira utilização a informar os trabalhadores abrangidos do prazo em que vai ocorrer a compensação respectiva, e que deverá ser concluída nos seis meses seguintes.
4. No caso de os prazos previstos nos números anteriores não serem cumpridos, a compensação não se efectuará sem que daí resulte qualquer prejuízo para os trabalhadores.
5. Na ampliação de horário não pode trabalhar-se em cada dia mais de dez horas.
6. Quando o regime de adaptabilidade for iniciado com o acréscimo de horário a entidade patronal é obrigada a definir, no período de seis meses, qual a data em que se realiza a compensação horária e, se não fizer a compensação na data prevista pagará o tempo trabalhado a mais com acréscimo de 75%.
7. Período de referência de doze ou seis meses conta a partir da primeira utilização (...).

A referida cláusula foi objecto de interpretação por parte do TRP, uma vez que suscitou divergências quanto à sua aplicação²⁵³. De facto, nem sempre o regime da adaptabilidade tem vindo a ser correctamente aplicado.

²⁵² Este CCT foi objecto de rectificação publicada no BTE n.º 21, de 08/06/2006.

No caso concreto, o empregador, com alegado recurso ao regime da adaptabilidade, determinou que os trabalhadores ficassem sem trabalhar por 23 dias completos e por períodos de 3.30 horas em dois outros dias. Por conseguinte, as horas não trabalhadas seriam compensadas em “período a definir oportunamente”.

A argumentação apresentada, em síntese, pelo empregador foi de que a cláusula 50.^a, n.º 2, do CCT na parte da redução da prestação de trabalho admitia efectuar-se por diminuição do período normal de trabalho diário, até ao limite de duas horas, mas também admitia operar em dias completos ou por dias de férias com pagamento do subsídio de alimentação, pelo que foi cumprido o determinado nessa cláusula.

Face a tal argumentação, o TRP esclareceu que “do n.º 2 da cl.^a 50.^a decorre que a redução do horário pode fazer-se por diminuição do período normal de trabalho diário, até ao limite de duas horas. Ou seja, num horário de 8 horas o trabalhador pode trabalhar apenas 6 horas diárias”. Neste caso, “A «redução» ocorreu por dias completos e também em meio dias, a significar que a mesma não obedeceu ao disposto no n.º 2 da cl.^a 50.^a”.

De forma conclusiva, o TRP referiu que:

A redução do horário previsto na cl.^a 50.^a, n.º 2, do CCT só faz sentido se entendido como necessária para repor o valor médio do tempo de trabalho num período pré-determinado. Tal conclusão determina que se rejeite a faculdade da empregadora proceder pura e simplesmente à redução do horário de trabalho para depois, em regime de compensação, exigir ao trabalhador a ampliação desse mesmo horário.

Esta modalidade do regime da adaptabilidade²⁵⁴ para além de nem sempre ser correctamente aplicada, contém claras limitações, estando vedada às empresas não abrangidas por CCT que estabeleça a sua admissibilidade²⁵⁵. Note-se que a aplicação desta modalidade de adaptabilidade encontra-se sujeita ao princípio da filiação contemplado no artigo 496.º do CT 2009.

Para fazer face às restrições de aplicabilidade verificadas, o CT 2009 instituiu a novidade da adaptabilidade grupal²⁵⁶, ou seja, veio estender a aplicação da modalidade adaptabilidade por regulamentação colectiva a trabalhadores que, à partida, estariam excluídos do seu âmbito²⁵⁷.

²⁵³ Ac. do TRP, processo n.º 98/10.3TTOAZ.P1, de 21/03/2011, disponível em www.dgsi.pt.

²⁵⁴ Artigo 204.º do CT 2009.

²⁵⁵ As PME são as mais afectadas devido sobretudo à sua subrepresentação colectiva.

²⁵⁶ Consagra-se, deste modo, um desvio ao princípio da filiação previsto no artigo 496.º do CT 2009, “susceptível de afectar a liberdade sindical”. Os trabalhadores poderão ver-se submetidos às cláusulas menos favoráveis das CCTs sem beneficiarem das contrapartidas negociadas, potenciando-se a violação do princípio da igualdade - Carvalho, Catarina de Oliveira e Júlio Vieira Gomes (2011), *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, ...ob.cit, pág. 387 e 389. Fernandes, Francisco Liberal, “Privatização e desmembramento das empresas públicas: alguns problemas juslaborais”, *RDE*, 1990-1993 (16 a 19).

²⁵⁷ Trata-se do “(...) reconhecimento, ainda que parcial, da eficácia *erga omnes* daquela” – Martinez, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos e Pedro Madeira de Brito, *Código do Trabalho anotado*...ob.cit, pág. 521.

O CT 2009 prevê expressamente que o IRCT que institua o regime de adaptabilidade por regulamentação colectiva pode prever também um regime de adaptabilidade grupal, ou seja, que²⁵⁸:

- a) O empregador possa aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica caso, pelo menos, 60% dos trabalhadores dessa estrutura²⁵⁹ sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção²⁶⁰ e por escolha dessa convenção como aplicável²⁶¹;
- b) O disposto na alínea anterior se aplique enquanto os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica em causa, abrangidos pelo regime de acordo com a parte final da alínea anterior forem em número igual ou superior ao correspondente à percentagem nele indicada.

Todavia, ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores na composição da equipa, secção ou unidade económica, o regime da adaptabilidade grupal aplica-se enquanto dessa alteração não resultar percentagem inferior à *supra* indicada²⁶².

A título de excepção, o legislador determinou que o regime de adaptabilidade grupal,²⁶³ instituído nos termos acima referidos, não se aplica a trabalhador abrangido por CCT que disponha de modo contrário a esse regime²⁶⁴ ou relativamente a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção colectiva em causa.

Ocorre que a redacção escolhida pelo legislador não parece ser a melhor, pois ressaltam dúvidas de interpretação, ou seja, qual deverá ser o entendimento a perfilhar relativamente à expressão “convenção colectiva que disponha de modo contrário a esse regime”.

²⁵⁸ Artigo 206.º, n.º 1, alínea a) do CT 2009.

²⁵⁹ Tudo indica que cabe ao empregador a escolha entre estas três opções (secção, equipa ou unidade económica). A definição do conceito de unidade económica encontra-se no n.º 5 do artigo 285.º do CT 2009. Quanto aos conceitos de secção e equipa estes não estão legalmente previstos. Veja-se Gomes, Júlio Manuel Vieira (2010), *O Código do Trabalho de 2009 e a promoção da desfiliação sindical*, Novos Estudos de Direito do Trabalho, Coimbra, Wolters Kluwer/Coimbra Editora, pág. 161 a 197. Refira-se também Carvalho, Catarina de Oliveira e Júlio Vieira Gomes (2011), *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho, ...ob.cit*, págs. 384 a 395.

²⁶⁰ A letra da Lei implica que só se aplica a IRCT negociais, “pois se a adaptabilidade for prevista em instrumento não negocial, a sua aplicação respeita à totalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, não se suscitando o problema que a norma pretende resolver” - Martínez, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos e Pedro Madeira de Brito, *Código do Trabalho anotado...ob.cit*, pág. 522.

²⁶¹ Esta escolha reporta-se ao previsto no artigo 497.º do CT 2009.

²⁶² Artigo 206.º, n.º 3 do CT 2009.

²⁶³ A violação desta disposição legal constitui contra-ordenação grave, nos termos do n.º 5 do artigo 206.º e do n.º 3 do artigo 554.º ambos do CT 2009, punível através de coima cujo valor poderá variar entre €612,00 e €9.690,00, consoante o volume de negócios e gravidade da conduta do empregador.

²⁶⁴ Artigo 206.º, n.º 4 do CT 2009.

Defende-se que, atenta a letra da lei, a aplicação aos trabalhadores da adaptabilidade grupal não é impedida pela simples ausência de previsão de um regime de adaptabilidade²⁶⁵.

Porém, tal entendimento não é isento de críticas, se se considerar que quando uma CCT não prevê expressamente o regime da adaptabilidade, tal significa que não foi possível as partes alcançarem um acordo sobre esta matéria, logo também nestes casos não deverá ser admitida a aplicação da adaptabilidade grupal. Caso contrário estar-se-ia a violar a autonomia colectiva, o que não parece ter sido essa a pretensão do legislador²⁶⁶.

Ao excepcionar, igualmente, a aplicabilidade do regime da adaptabilidade a “trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção colectiva” a lei origina novas dúvidas de interpretação.

Defende-se que tal excepção pressupõe que a portaria de extensão da CCT não tenha chegado a ser emitida. “Caso contrário, o regime da adaptabilidade será aplicado a todos quantos se encontrem por ela abrangidos, mesmo que se tenham oposto ou sejam filiados em sindicato oponente à respectiva emissão (n.º 3 do artigo 516.º)”²⁶⁷.

Outro entendimento tem sido o de que:

(...) se for emitida uma portaria de extensão que alargue o âmbito de aplicação de um CCT que contém um regime de adaptabilidade, este último não será aplicável a trabalhadores filiados noutros sindicatos que deduzirem oposição à mesma, nos termos permitidos pelo art. 516.º, n.º 3. Esta solução já resultaria da primeira parte do n.º 4 do art. 206.º, nos termos referidos, no caso de tal sindicato ter negociado uma outra CCT que não prevê qualquer regime de adaptabilidade, assim como da supletividade da portaria de extensão relativamente à CCT²⁶⁸

Seguindo-se este entendimento, a parte final do n.º 4 do artigo 206.º do CT 2009 visa possibilitar que o sindicato que não tenha negociado qualquer CCT impeça que o regime da adaptabilidade previsto noutra CCT seja aplicado aos seus filiados, bastando para o efeito deduzir oposição ao alargamento do âmbito subjectivo da mesma por portaria de extensão, quer esta venha ou não a entrar em vigor²⁶⁹.

²⁶⁵ Martinez, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos e Pedro Madeira de Brito, *Código do Trabalho anotado...ob.cit*, pág. 522.

²⁶⁶ Carvalho, Catarina de Oliveira e Júlio Vieira Gomes (2011), *Direito do Trabalho + Crise =Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho, ...ob.cit*, págs. 389.

²⁶⁷ Martinez, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos e Pedro Madeira de Brito, *Código do Trabalho anotado...ob.cit*, pág. 522.

²⁶⁸ Carvalho, Catarina de Oliveira e Júlio Vieira Gomes (2011), *Direito do Trabalho + Crise =Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho, ...ob.cit*, pág. 391. Vejam-se, ainda, os artigos 515.º e 484.º do CT 2009 referentes ao princípio da supletividade dos IRCT não negociais. Acresce que o n.º 3 do artigo 516.º do CT 2009 prevê que “qualquer pessoa singular ou colectiva que possa ser, ainda que indirectamente, afectada pela extensão, pode deduzir oposição fundamentada, por escrito, nos 15 dias seguintes à publicação do projecto”.

²⁶⁹ Carvalho, Catarina de Oliveira e Júlio Vieira Gomes (2011), *Direito do Trabalho + Crise =Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho, ...ob.cit*, págs. 391e 392. Veja-se Gomes, Júlio Manuel Vieira

Ora, independentemente da interpretação adoptada das exclusões previstas no n.º 4 do artigo 206.º, estas têm vindo a ser consideradas exíguas para evitar a violação sobretudo da vertente negativa do princípio da liberdade sindical.

Neste âmbito, a compatibilidade do artigo 206.º com a CRP foi submetida à apreciação do TC por um grupo de Deputados com fundamento, em síntese, de que se trata^{270 271}:

(...) de uma adaptabilidade forçada, não resultante de acordo, colectivo ou individual, que é imposta por lei mesmo até contra a vontade manifestada pelos trabalhadores. Em matéria de flexibilidade do tempo de trabalho e de alteração de horários de trabalho, só o princípio da aceitação de cada trabalhador, sem imposições legais escudadas em decisões de maiorias, pode garantir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, na medida em que só desta forma os interesses e razões pessoais e familiares dos trabalhadores podem ser tidos em consideração. A norma impõe que a disponibilidade de uma maioria de trabalhadores para aceitar um regime de adaptabilidade de tempo de trabalho se sobreponha às situações específicas de cada trabalhador individualmente considerado e que poderiam motivar a sua não aceitação, violando assim os seus direitos, nomeadamente o direito previsto no artigo 59.º n.º 1, alínea b), da Constituição.

Em contraposição, o TC defendeu a constitucionalidade da adaptabilidade grupal, ou seja, a possibilidade de extensão do regime das CCT em vigor a trabalhadores sindicalmente não filiados, com base sobretudo no princípio da igualdade, afirmando que “Os trabalhadores que operam no quadro de uma mesma empresa ou de um mesmo sector devem estar sujeitos a um mesmo conjunto de condições de trabalho, a menos que haja uma razão válida para assim não suceder”²⁷².

(2010), *O Código do Trabalho de 2009 e a promoção da desfiliação sindical*, Novos Estudos de Direito do Trabalho, Coimbra, Wolters Kluwer/Coimbra Editora, pág. 161 a 197.

²⁷⁰ Ac. do TC de n.º 338/2010, publicado no DRE, 1.ª série, n.º 216, de 8 de Novembro de 2010.

Disponível em <http://dre.pt/pdf1sdip/2010/11/21600/0499405031.pdf>

²⁷¹ No Ac. em apreço, o Conselheiro, Joaquim de Sousa Ribeiro, sintetizando a problemática afirma que : (...) a questão fundamental que aqui se suscita é a da extensão do regime a trabalhadores não filiados [alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 206.º] e da sua aplicação que prescinde de qualquer manifestação da autonomia colectiva operando por extensão da adaptabilidade individual (n.º 2 do mesmo artigo). Quanto à primeira, ela representa «uma nova e grave violação à liberdade sindical negativa» (...). Na verdade, a liberdade sindical negativa não tem um significado apenas formal, como direito à não inscrição e à não assunção dos deveres, perante o sindicato, que desta resultam (pagamento de quota, etc.). A liberdade de não integrar o substrato pessoal colectivo da associação sindical engloba também, como dimensão substancial do seu conteúdo, e sob pena de se transformar num invólucro quase vazio, o direito a «não ser directamente abrangido pelo domínio de eficácia de actuação de associações sindicais» em que não se está inscrito (...) no caso, «o direito de não ser prejudicado pelos resultados negociais em sede de contratação colectiva, a que cheguem as associações sindicais a que não se pertence» (...). E convém não esquecer que na área da autonomia privada (seja ela individual ou colectiva) a liberdade *negativa* como liberdade de não ficar vinculado por efeitos que não se querem é expressão mais básica de autodeterminação (constitucionalmente consagrada no artigo 26.º, n.º 1, da CRP), a primeira e mais digna de tutela manifestação da liberdade negocial”.

²⁷² No Ac. referido na nota anterior, o Conselheiro Joaquim de Sousa Ribeiro, em sentido contrário ao TC, refere que “Não se contesta a conveniência da uniformidade das condições laborais, do ponto de vista da racionalidade de

Apelando, ainda, ao princípio da proporcionalidade, o TC afirma que:

Deve, no entanto, considerar-se que, se uma convenção colectiva (eventualmente objecto de uma portaria de extensão) opta por tal solução é certamente por razões que reconhece como sendo do interesse global dos trabalhadores. Há com efeito, uma renúncia colectiva que a própria lei contém dentro de limites de proporcionalidade (ao estabelecer máximos) e que visa a realização de interesses que se consideram, num determinado momento devidamente delimitado, concretamente prevalecentes sobre o repouso e a vida familiar. Esses interesses poderão passar, nomeadamente, pela viabilidade económica da empresa e pela consequente manutenção dos postos e das condições de trabalho dos trabalhadores. Coloca-se, contudo, ainda o problema final que é o de poder haver trabalhadores que são mais afectados pelo regime instituído pelos IRCT, podendo estes pôr em risco os seus direitos de personalidade (em especial os direitos à integridade física e moral, à saúde, e os direitos à parentalidade). O Código do Trabalho prevê expressamente que a existência de filhos menores a cargo (parentalidade) implique a “dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade [artigo 35.º, n.º 1, alínea q), do Código do Trabalho²⁷³]. Além disso, não se compreenderia que a mesma dispensa não valesse por razões de saúde (artigo 64.º da Constituição) ou de integridade física e psíquica (artigo 25.º da Constituição) do trabalhador, visto tratar-se de direitos fundamentais que vinculam directamente as entidades privadas (artigo 18.º, n.º 1 da Constituição) e não podem ser postos em causa por convenção colectiva de trabalho.

Em crítica à posição adoptada pelo TC, alguns autores²⁷⁴ realçam que a referida dispensa de prestação de trabalho ao abrigo do artigo 35.º, n.º 1, alínea q), do CT 2009 deixa de fora do seu âmbito de aplicação muitos dos progenitores com filhos menores, pois aplica-se somente a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como a qualquer dos progenitores em caso de aleitação quando a prestação de trabalho no regime de adaptabilidade afecte a sua regularidade, conforme dispõem os artigos 36.º e 58.º do CT 2009. Foram, efectivamente, vários os votos vencidos emitidos pelos Conselheiros Maria Lúcia Amaral, Catarina Sarmiento e Castro, João Cura Mariano, Joaquim de Sousa Ribeiro e Ana Maria Guerra Martins, com base, essencialmente, no facto da adaptabilidade grupal, por poder ser imposta a trabalhadores sem o respectivo consentimento (individual ou colectivo) ou possibilidade de pedirem dispensa de

organização e de funcionamento de uma estrutura produtiva. Mas o princípio da igualdade é desfocadamente invocado, para esse efeito. (...) Esquecendo que a posição dos voluntariamente aderentes a este regime de horário não é igual, por isso mesmo, aos não aderentes, a solução, com este fundamento, corre o risco sério de provocar ela própria, uma situação de desigualdade. De facto, a anuência dos trabalhadores individual ou, sobretudo, em convenção colectiva, a algo que os prejudica terá sido obtida mediante a concessão de contrapartidas, de que beneficiarão aqueles a quem a solução é imposta, por um «efeito de arrastamento». A imposição do regime a quem não o aceitou individualmente e não é abrangido pelo IRCT que o instituiu é, pois, em meu entender inconstitucional.”

²⁷³ Ainda de acordo com o TC, o estabelecido no artigo 35.º, n.º 1, alínea q) do CT 2009 permite uma interpretação ampla do conceito de “adaptabilidade” à luz dos direitos e valores constitucionais (artigos 36.º, 59.º, n.º 1, alínea b), 67.º e 68.º da CRP), devendo, por isso, ter aplicação também relativamente ao “horário concentrado” e ao “banco de horas”. Acresce que este preceito não pode ser afastado por IRCT, conforme estabelece o artigo 3.º, n.º 3, alínea a) do CT 2009.

²⁷⁴ Carvalho, Catarina de Oliveira e Júlio Vieira Gomes (2011), *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, ...ob.cit, págs. 393.

cumprimento desses horários invocando razões socialmente atendíveis, constituir uma medida que põe em causa o princípio da proporcionalidade. Restringindo-se assim, ilegitimamente, as alíneas b)²⁷⁵ e d)²⁷⁶ do n.º 1 do artigo 59.º da CRP, bem como os direitos ao livre desenvolvimento da personalidade (artigo 26.º, n.º 1 da CRP), da protecção da família (artigo 67.º da CRP) e da saúde (artigo 64.º da CRP).

Para melhorar ilustrar o exposto, far-se-á uma sinóptica excursão pelos principais argumentos dos referidos Conselheiros. Desde logo, Maria Lúcia Amaral afirma que:

Fica por provar que seja esta a *única* via necessária para a realização dos fins de racionalidade económica que o legislador ordinário, em harmonia com a Constituição, pretende alcançar. Fica por provar a inexistência de outros meios que, sendo igualmente, aptos para a realização dos mesmos fins, se mostrem no entanto menos agressivos dos bens jurídicos que o direito ou repouso (e o mandamento Constitucional de protecção da família) visam tutelar.

Segundo Catarina Sarmento e Castro:

Grave, e também revelador de desigualdade, é ainda o facto de o regime da adaptabilidade grupal, que não se aplica ao trabalhador abrangido por convenção colectiva que disponha de modo contrário a esta solução, nem ao trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção colectiva em causa, aplicar-se, todavia aos restantes trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica. Esta solução constitui, quer uma violação do princípio da igualdade (e nem se diga que não são iguais as situações pois, uns seriam sindicalizados, outros não!), quer uma violação da liberdade negativa de associação, ao prejudicar aqueles que, por opção, não se sindicalizaram (ou o fizeram noutra associação sindical) e que, por essa razão, devem ter direito à não vinculação (assim como não beneficiam das vantagens que possam aqueles negociar para os respectivos associados).

Nas palavras de João Cura Mariano:

As necessidades empresariais são incapazes de justificar minimamente uma restrição tão severa de direitos fundamentais como são o direito ao repouso, ao lazer e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores. Ora, se é defensável que o nível de ofensa destes direitos fundamentais resultante da aplicação dos referidos regimes de adaptabilidade admite ainda uma autolimitação pelos trabalhadores afectados, esse consentimento tem que resultar de um acto pessoal dos titulares desses direitos, não tendo as associações sindicais legitimidade para a sua prática.

Na opinião de Joaquim de Sousa Ribeiro²⁷⁷:

Dir-se-á, por ventura, «eficácia externa» idêntica à aqui consagrada pode resultar de uma portaria de extensão, figura cuja legitimidade constitucional não tem sido contestada. Mas, para lá de todas as reservas que, neste plano, ela pode suscitar, há que não perder de vista a relevante diferença específica com o regime aqui em presença. No caso da portaria de extensão, é o órgão estadual competente que, ponderando razões de interesse

²⁷⁵ Esta alínea prevê que todos os trabalhadores têm direito “a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar”.

²⁷⁶ Esta alínea prevê que todos os trabalhadores têm direito “ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas”

²⁷⁷ A Conselheira Ana Maria Guerra Martins subscreveu na íntegra as razões constantes da declaração de voto do Conselheiro Sousa Ribeiro.

público, dá vigência alargada ao que foi acordado na convenção. Esta apenas dá conteúdo a um outro instrumento normativo: a portaria de extensão. É esta, não a convenção colectiva a fonte de vigência do regime constante daquele acto negocial, fora do seu âmbito subjectivo de eficácia.

Não assim, quanto ao regime do artigo 206.º do CT aqui em apreciação. É o próprio instrumento de regulamentação colectiva, mesmo quando de natureza convencional, que pode prever que o empregador aplique em certas condições, o regime de adaptabilidade grupal. Isto é, possibilita-se que, por determinação unilateral do credor do trabalho, seja imposto ao sujeito que o presta em horário de adaptabilidade grupal, sem ou contra a sua vontade, com fundamento numa disposição de convenção colectiva que não o vincula.

Não obstante, os vários votos vencidos e a referida argumentação, o TC manteve a redacção do artigo 206.º do CT. Também admitindo a constitucionalidade deste preceito, (Ramalho, 2010:526 e 527) afirma que:

(...) uma vez que estes desvios estão legitimados directamente pela lei (já que, no fundo, estas normas têm a natureza de norma habilitante) e se mantêm dentro de parâmetros razoáveis (os que decorrem das percentagens mínimas de trabalhadores exigidas e ainda os do art. 206.º, n.º 4), entendemos que o regime é razoável e axiologicamente justificado num outro princípio laboral fundamental: o princípio da prevalência dos interesses de gestão²⁷⁸.

Apenas o decurso do tempo nos permitirá aferir da bondade e eficácia desta decisão, uma vez que atenta a juvenilidade do regime e escassez de elementos tal não se revela, ainda, possível neste momento.

6.1.2 Adaptabilidade Individual e Adaptabilidade Grupal

No que concerne ao regime²⁷⁹ da adaptabilidade individual²⁸⁰ (anteriormente designado pelo CT 2003 de regime especial de adaptabilidade²⁸¹), o CT 2009 permite ao empregador e ao trabalhador definirem, por acordo, o PNT em termos médios, no início da relação laboral ou no decurso da mesma.

O regime da adaptabilidade individual distingue-se da adaptabilidade por IRCT, na medida em que aquele estreita os limites máximos do PNT e prescinde de IRCT, bastando-se com um acordo escrito.

Tal acordo poderá prever o aumento do PNT²⁸² diário até duas (2) horas, podendo o trabalho semanal atingir cinquenta (50) horas (não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior), desde que observados os períodos de referência previstos no artigo 207.º do CT 2009²⁸³.

²⁷⁸ Ramalho, Maria do Rosário Palma (2010), *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra, Almedina págs. 526 e 527.

²⁷⁹ Artigo 205.º do CT 2009.

²⁸⁰ Qualquer violação ao regime da adaptabilidade individual constitui contra-ordenação grave nos termos do n.º 6 do artigo 205.º do CT 2009.

²⁸¹ Artigo 165.º do CT 2003.

²⁸² Veja-se- Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes (2010), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, pág. 314.

²⁸³ Neste período de referência deverão ser respeitados os limites máximos estabelecidos no n.º 1 do artigo 203.º do CT 2009.

Em semana cuja duração do trabalho seja inferior a quarenta (40) horas, a redução diária não poderá exceder as duas (2) horas. No entanto, as partes podem acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição²⁸⁴.

O acordo pode ser celebrado por proposta escrita do empregador²⁸⁵, presumindo-se a aceitação do trabalhador que a ela não se oponha, por escrito, nos catorze (14) dias subsequentes ao seu conhecimento (estando incluídos nesse prazo os períodos de afixação previstos para alterações de horário²⁸⁶).

Importa notar que o CT 2009 veio diminuir o prazo para oposição do trabalhador, ou seja, passou de vinte e um (21) para catorze (14) dias, com vista a contribuir para uma maior celeridade na organização do tempo de trabalho.

Estas soluções legais não têm sido isentas de críticas, levando a que um grupo de Deputados solicitasse, à Assembleia da República, a apreciação e declaração, com força obrigatória geral, da inconstitucionalidade do n.º 4 do artigo 205.º do CT 2009 com fundamento de que:

(...) é de ter em consideração que nas relações laborais não há igualdade mas antes subordinação e que tal facto pode condicionar o silêncio do trabalhador, vendo-se obrigado a um regime de horário contrário à sua vontade. Admita-se, ainda, como exemplo um trabalhador que toma conhecimento da proposta da entidade patronal no dia anterior ao seu período de férias ou que fica doente e impossibilitado de prestar trabalho – o facto de nada ter dito implicará, forçosamente, o seu consentimento!²⁸⁷.

O TC contestou tais argumentos, invocando, em síntese, que:

(...) o facto de o silêncio não ter em geral valor declarativo (artigo 217.º do Código Civil), não significa que a lei não lhe possa conferir esse valor, quando se entenda que é razoável supor a diligência correspondente a um dever de resposta. Além disso, o trabalhador tem a possibilidade de se opor ao regime da adaptabilidade. E o argumento de que essa possibilidade será somente teórica dado que não se trata de uma relação entre iguais não procede. Na verdade, tal como o empregador deve ter razões justificativas para aplicar o regime da adaptabilidade, também, correlativamente, o trabalhador deverá ter razões que justifiquem a sua recusa. Se essas razões forem devidamente justificadas não se vê como possa o empregador razoavelmente recusá-las.

Ora, tendo o TC mantido a redacção do n.º 4 do artigo 205.º do CT 2009, caso o trabalhador não pretenda que lhe seja aplicado o regime da adaptabilidade, deverá obrigatoriamente, dentro do prazo de catorze (14) dias, informar o empregador de tal facto por escrito. Segundo (Carvalho, 2011: 270-271)²⁸⁸, parece pouco provável que “a rejeição formal da proposta por parte dos trabalhadores seja exercida com frequência no seio das PME”.

²⁸⁴ Artigo 205.º, n.º 3 do CT 2009.

²⁸⁵ O CT 2003 não exigia que a proposta fosse escrita.

²⁸⁶ Artigo 205.º, n.º 4 que remete para o n.º 2 do artigo 217.º do CT 2009.

²⁸⁷ Ac. do TC de n.º 338/2010, publicado no DRE, 1.ª série, n.º 216, de 8 de Novembro de 2010.

Disponível em <http://dre.pt/pdf1sdip/2010/11/21600/0499405031.pdf>

²⁸⁸ Carvalho, Catarina de Oliveira, *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho...*ob.cit, págs. 269 e 270.

Na doutrina nacional tem-se questionado se a cláusula de *opt-out* é inerente a este regime, sendo a resposta maioritária de que não foi utilizada qualquer cláusula *opt-out*, pois tal solução teria de constar de forma expressa.

Por cláusula *opt-out* entende-se o disposto no n.º 1 do artigo 22.º da Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro, que admite que os Estados-membros não apliquem a duração média de quarenta e oito (48) horas semanais nos termos previstos no artigo 6.º, desde que observem “os princípios gerais de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores” e garantam que “nenhuma entidade patronal exija a um trabalhador que trabalhe mais de 48 horas (...) a menos que tenha obtido o acordo do trabalhador para efectuar esse trabalho”.

Neste âmbito, entende-se que, em Portugal, o regime individual de adaptabilidade terá de respeitar o limite máximo de quarenta e oito (48) horas semanais, em média, num período de referência, conforme dispõe o artigo 211.º do CT 2009²⁸⁹.

O regime da adaptabilidade acordado, nos termos acima referidos, mantém-se até ao termo do período de referência em execução à data da entrada em vigor de IRCT que incida sobre a matéria, ou seja, o n.º 5 do artigo 205.º do CT 2009 estabelece que a superveniência de um IRCT não substitui automaticamente o regime de adaptabilidade anteriormente acordado a título individual²⁹⁰.

Também para a adaptabilidade individual, à semelhança do que sucede com a adaptabilidade por IRCT, o legislador implementou o regime da adaptabilidade grupal²⁹¹, ou seja, veio estender a aplicação da modalidade adaptabilidade individual a trabalhadores que de outra forma estariam excluídos do seu âmbito de aplicação. Esta extensão da aplicabilidade do regime da adaptabilidade não tem passado incólume a críticas, as quais consideram tratar-se de um claro desvio ao princípio *pacta sunt servanda* consagrado no artigo 406.º do Código Civil (CC) e da liberdade negocial tutelada, pelo n.º 1 do artigo 26.º da CRP.

Também a este propósito entendeu-se que a exclusão constante da primeira parte do n.º 4 do artigo 206.º do CT 2009²⁹² revela-se insuficiente, pelo que foi solicitado ao TC que se pronunciasse, o qual decidiu pela constitucionalidade do artigo 206.º do CT 2009. Considerando que o TC procedeu à apreciação global deste preceito sem individualizar as duas modalidades de adaptabilidade, remete-se para a decisão dissecada no ponto anterior no âmbito do Ac. do TC n.º 338/2010, publicado no Diário da República, 1.ª série, n.º 216, de 8 de Novembro de 2010.

²⁸⁹ Neste sentido, Carvalho, Catarina de Oliveira (2011), *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho...ob.cit*, págs. 269 e 270.

²⁹⁰ Este preceito está reforçado pelo artigo 476.º do CT 2009 que prevê a prevalência do regime individual sempre que se revele mais favorável.

²⁹¹ Qualquer violação ao regime da adaptabilidade grupal constitui contra-ordenação grave nos termos do n.º 5 do artigo 206.º do CT 2009.

²⁹² “O regime de adaptabilidade não se aplica a trabalhador abrangido por convenção colectiva que disponha de modo contrário a esse regime (...)”.

Assim, manteve-se a redacção do artigo 206.º do CT 2009, que prevê expressamente que, caso a proposta de acordo individual, acima aludida, seja aceite por, pelo menos, 75% dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura, salvo aos trabalhadores abrangidos por IRCT que disponha de modo contrário a esse regime²⁹³.

Ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores na composição da equipa, secção ou unidade económica, o regime da adaptabilidade grupal aplica-se enquanto dessa alteração não resultar percentagem inferior à *supra* indicada.

A vantagem deste regime consiste em agilizar os processos de produção e uniformizar os tempos de trabalho. Porém, não se poderá olvidar que a imposição de um regime aos trabalhadores que se recusarem a adoptá-lo poderá originar eventuais diferendos, desmotivação e eventual incremento de absentismo.

6.2 Banco de Horas

Próxima da adaptabilidade por regulamentação colectiva, o CT 2009 fez emergir no seu artigo 208.º a figura do banco de horas²⁹⁴, cujo tempo de trabalho é calculado, igualmente, em termos médios²⁹⁵. Assim, também este regime permite fazer face a aumentos pontuais da prestação de trabalho, desde que devidamente previsto em IRCT.

Por IRCT pode ser instituído um regime de banco de horas, em que o PNT pode ser aumentado até quatro (4) horas diárias e sessenta (60) horas semanais, devendo ser observado o limite máximo de duzentas (200) horas por ano.

O limite anual de duzentas (200) horas pode ser afastado por IRCT, durante um período até doze (12) meses²⁹⁶, caso a utilização do regime do banco de horas tenha por objectivo evitar a redução do número

²⁹³ Remete-se para os comentários efectuados a propósito da interpretação da expressão “convenção colectiva que disponha de modo contrário a esse regime”, a qual foi objecto de análise na abordagem efectuada *supra* à adaptabilidade por regulamentação colectiva.

²⁹⁴ O banco de horas integra a “(...) definição de horários que concentram a duração do trabalho durante alguns dias da semana, de adopção de medidas especificamente vocacionadas para alguns sectores de actividade com acentuada incidência de sazonalidade, com o contrato de muito curta duração na agricultura, o regime especial de férias no turismo ou o contrato de trabalho intermitente sem termo” – cfr. Proposta de Lei 216-X.

²⁹⁵ Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, *Direito do Trabalho...ob.cit.*, pág. 315 e Manso, Luís Duarte e Erica Neves Dias, *Direito do Trabalho, I – Casos Práticos Resolvidos*, Lisboa, Quid Juris, pág.89.

²⁹⁶ A violação desta disposição legal constitui contra-ordenação grave, nos termos do n.º 5 do artigo 208.º e do n.º 3 do artigo 554.º ambos do CT 2009, punível através de coima cujo valor poderá variar entre €612,00 e €9.690,00, consoante o volume de negócios e gravidade da conduta do empregador.

de trabalhadores. Neste âmbito, apenas a mesma disposição regulamentar que não tenha sofrido qualquer revisão está impedida de ser aplicada por mais de doze (12) meses²⁹⁷.

Destarte, compete legalmente à IRCT estabelecer a antecedência com que o empregador deverá comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho²⁹⁸.

Compete, igualmente, à IRCT estabelecer a compensação do trabalho prestado em acréscimo, sem possibilidade de excluir ou não prever a mesma. Tal compensação poderá ser efectuada mediante: (i) redução do tempo de trabalho desde que tal redução seja, no mínimo, equivalente ao tempo de trabalho prestado; (ii) pagamento em dinheiro; ou (iii) conjugação de ambas as modalidades²⁹⁹.

Note-se que, caso a compensação seja efectuada por redução do tempo de trabalho, incumbe à IRCT indicar o período em que a redução do tempo de trabalho deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução³⁰⁰.

Ora, das 72 CCTs escolhidas para o estudo realizado em 2011³⁰¹ com vista à negociação de um “Pacto para o Emprego”, somente três prevêm a figura do banco de horas, o que é ilustrativo da sua reduzida aplicabilidade. Acresce que, nessas três CCTs, a escolha recai sobre a compensação efectuada por redução do tempo de trabalho, em detrimento das restantes modalidades de compensação possíveis. O pagamento em dinheiro surge sempre como último recurso, senão vejamos:

A CCT da metalurgia e metalomecânica AIMMAP/SINDEL (sector das indústrias transformadoras) observa os limites legais de PNT previstos para o banco de horas, acrescentando que:

Em dia de acréscimo do tempo de trabalho de quatro horas diárias, o trabalhador tem direito a um período de 30 minutos para refeição considerado tempo de trabalho, a subsídio de refeição ou ao fornecimento da refeição.

O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa.

A compensação do trabalho prestado em acréscimo será efectuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com três dias de antecedência.

O banco de horas pode ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade.

²⁹⁷ Ou seja, existindo outra disposição ou a mesma desde que revista, o trabalhador poderá noutro ano cumprir mais 200 horas. Este entendimento é perfilhado por Martinez, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos e Pedro Madeira de Brito, *Código do Trabalho anotado...ob.cit*, pág. 528.

²⁹⁸ Alínea b) do n.º 4 do artigo 208.º do CT 2009.

²⁹⁹ É, assim, atribuída ampla margem à IRCT para regular a figura do banco de horas sem ter de observar qualquer limiar mínimo estabelecido legalmente.

³⁰⁰ Alínea c) do n.º 4 do artigo 208.º do CT 2009.

³⁰¹ Dornelas, António, Antonieta Ministro, Fernando Ribeiro Lopes, José Luís Albuquerque, Maria Manuela Paixão e Nuno Costa Santos, *Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e de Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal ... ob.cit*, págs. 52 e ss.

Até final do 1.º trimestre do ano subsequente, deve estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho. No caso de, no final daquele prazo, não estar efectuada a compensação, as horas não trabalhadas consideram-se saldadas a favor do trabalhador; as horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho e não compensadas são pagas pelo valor da retribuição horária.

O trabalho prestado neste âmbito em feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere direito a majoração de 50%, que pode ser registada a crédito de horas, ou paga pelo valor de retribuição horária.

A organização do banco de horas deve ter em conta a localização da empresa, nomeadamente, a existência de transportes públicos. A utilização do banco de horas pode ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

Por outro lado, a CCT construção AECOPS/SETACCOP (sector da construção) prevê que:

O banco de horas pode ser instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador.

O empregador deve comunicar a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com antecedência mínima de cinco dias, salvo se outra for acordada ou em caso de força maior.

O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias e 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite de 180 horas por ano. A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, no mesmo ano, devendo o empregador avisar o trabalhador com cinco dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado. A redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo pode ser requerida pelo trabalhador, com antecedência mínima de cinco dias; o empregador só pode recusar o pedido por motivo de força maior. A redução do tempo de trabalho que não possa ter lugar no ano a que respeita ou no 1.º trimestre do ano seguinte é substituída por retribuição com acréscimo de 100%.

Por fim, o AE Serviço de Transportes Colectivos do Porto/STTAMP estabelece que o banco de horas inclui os seguintes tempos de trabalho:

A crédito do trabalhador, a diferença, quando positiva, entre o tempo de trabalho efectivamente prestado num dia e a média diária calculada em função do período normal de trabalho semanal, contando como crédito o tempo de percurso que não ultrapasse 30 minutos o horário de trabalho do dia quando os trabalhadores do movimento garantam mais uma viagem até ao término e o tempo de deslocação entre as duas etapas.

A crédito da empresa, a diferença, quando negativa, entre o tempo de trabalho efectivamente prestado num dia e a média diária calculada em função do período normal de trabalho semanal.

Os créditos de tempo são compensados até à concorrência do respectivo valor, em períodos de referência de três meses, calculados de 31 de Março, 30 de Junho, 30 de Setembro e 31 de Dezembro de cada ano.

O saldo favorável ao trabalhador nas datas referidas é pago como trabalho suplementar ou, com o acordo do trabalhador e se não houver inconveniente para o serviço, convertido em dias completos de descanso, a usufruir no trimestre seguinte ao período de referência a que respeitem.

As horas não compensadas que o trabalhador tiver prestado a menos em cada um dos períodos referidos consideram-se perdidas a seu favor.

Não serão consideradas no banco de horas as faltas ao serviço a qualquer título e independentemente da sua duração.

Da análise da modalidade do banco de horas com compensação por redução do tempo de trabalho verifica-se que esta oferece vantagens quanto ao regime da adaptabilidade analisado *supra*, uma vez que este último implica que a decisão de recurso à adaptabilidade ocorra com a antecedência

necessária³⁰² para cumprimento, antes da respectiva implementação, dos requisitos constantes do n.º 2 do artigo 217.º do CT 2009³⁰³ (alteração de horário de trabalho), enquanto o banco de horas consiste, em regra, num mecanismo de implementação mais rápida, pois, habitualmente, as CCT prevêem que a comunicação da necessidade de prestação de trabalho com acréscimo seja efectuada apenas com 5 dias de antecedência e a movimentação de horas (crédito/débito) é relativamente facilitada³⁰⁴.

Quanto à remuneração pecuniária prevista como alternativa no artigo 208.º, n.º 4, alínea a) do CT 2009, esta aproxima o banco de horas também do regime do trabalho suplementar, embora o pagamento no banco de horas seja em singelo como se de trabalho normal se tratasse e não de trabalho suplementar³⁰⁵.

Para além do aspecto compensatório, a figura do banco de horas revela-se, à partida, ainda mais favorável do que o trabalho suplementar, uma vez que não exige a verificação das condições específicas previstas para o trabalho suplementar no artigo 227.º do CT 2009³⁰⁶, nem exige a realização de registo específico nos termos do artigo 231.º do CT 2009.

Além do mais, contrariamente do que sucede com o trabalho suplementar³⁰⁷, o banco de horas permite que as horas não utilizadas para fazer face às necessidades de laboração da organização, por estas serem menores do que o estabelecido no horário, deixem de constituir um custo para a organização. Ou

³⁰² Saliente-se que o reduzido recurso à adaptabilidade prende-se, nomeadamente, com a dificuldade das empresas, sobretudo das PME, prever as necessidades acrescidas de trabalho com a antecedência suficiente.

³⁰³ Este preceito prevê que “a alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser fixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou de três dias em caso de microempresa”.

³⁰⁴ Neste sentido, Carvalho, Catarina de Oliveira e Júlio Vieira Gomes (2011), *Direito do Trabalho+Crise=Crise do direito do Trabalho? – Actas do Congresso de Direito do Trabalho...*ob.cit, pág. 398 e Martinez, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos e Pedro Madeira de Brito, *Código do Trabalho anotado...*ob.cit, págs. 527 e 528.

³⁰⁵ Note-se que o limite máximo anual aplicável ao trabalho suplementar é equivalente ao previsto para o banco de horas (200 horas) - cfr. artigo 228.º, n.º 2 e 208.º, n.º 2 do CT 2009. Note-se, ainda, que o descanso compensatório previsto para a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso ou feriado, pode ser afastado por IRCT que estabeleça a compensação de trabalho suplementar mediante: (i) redução equivalente do tempo de trabalho; (ii) pagamento em dinheiro; (iii) conjugação de ambas estas modalidades (cfr. n.º 6 do artigo 229.º do CT 2009).

³⁰⁶ Este preceito prevê que o trabalho suplementar só pode ser prestado quando: (i) a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador; (ii) em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

³⁰⁷ Fernandes, António Monteiro (2010), *Direito do Trabalho...*ob.cit, pág. 376.

seja, deixa o empregador de ser, simultaneamente, responsável pelo pagamento de *tempos mortos* e trabalho extraordinário em tempos de aumento do fluxo de produção.

Neste âmbito, o banco de horas constitui não só uma alternativa ao regime de adaptabilidade por instrumento de regulamentação colectiva, mas sobretudo uma alternativa ao trabalho suplementar.

Porém, têm-se tentado apurar se seria dispensável a criação da figura do banco de horas, bastando a flexibilização do regime jurídico de algumas modalidades de organização do trabalho já existentes.

Neste âmbito, têm sido suscitadas as seguintes questões: (i) será que a admissibilidade do alargamento ou redução do período de referência durante o regime de adaptabilidade culminaria numa situação próxima da do banco de horas? (ii) será que a ampliação ou afastamento dos requisitos constantes do artigo 227.º do CT 2009 levaria a resultados próximos do banco de horas? (iii) será que o recurso à segunda modalidade de isenção de horário de trabalho (aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana (artigo 219.º, n.º 1, alínea b) permitiria alcançar-se resultado semelhante ao do banco de horas³⁰⁸?

Ora, à primeira questão tem-se respondido que o artigo 207.º, n.º 3 do CT 2009 padece de falta de coerência e lapsos legislativos. Este preceito prevê a possibilidade de o período de referência apenas poder ser alterado “durante o seu decurso quando circunstâncias objectivas o justifiquem e o total de horas de trabalho prestadas não seja superior às que teriam sido realizadas caso não vigorasse o regime de adaptabilidade, aplicando-se com as necessárias adaptações o disposto no n.º 3 do artigo 205.º”.

Desde logo, tudo indica que a duração do período de referência apenas pode ser aumentada, pois caso contrário, existiria um agravamento inesperado das condições de trabalho, ficando o trabalhador obrigado a trabalhar maior número de horas em menos tempo para atingir as 40 horas semanais médias.

Ocorre que a possibilidade de aumento da duração do período de referência não está isenta de críticas, pois não aparenta fazer sentido a redução do tempo de trabalho decorrente do alargamento do período de referência quando, até então, o número de horas prestadas pelos trabalhadores era inferior ou igual às que teriam sido prestadas se não vigorasse o regime da adaptabilidade.

Adicionalmente, a remissão para o artigo 205.º, n.º 3 consiste num lapso legislativo, pois este preceito reporta-se à redução do PNT, o que não faz sentido quando se está perante uma situação em que “o

³⁰⁸ Note-se que nos termos do n.º 2 do artigo 226.º do CT 2009, “no caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período”. Assim, no caso sob análise: “a título de exemplo, vamos supor que o acordo de isenção de horário de trabalho prevê que este regime vigora até ao limite de 50 horas de trabalho semanais, o que resulta da previsão de uma bolsa de 10 horas de acréscimo ao período normal de trabalho semanal. Nesta hipótese, o trabalho prestado até esse limite não será qualificado como trabalho suplementar, tal como esclarece o n.º 2 do artigo 226.º” - Carvalho, Catarina de Oliveira e Júlio Vieira Gomes (2011), *Direito do Trabalho+Crise=Crise do direito do Trabalho? – Actas do Congresso de Direito do Trabalho...ob.cit*, pág. 400.

total de horas de trabalho prestadas não seja superior às que teriam sido realizadas caso não vigorasse o regime de adaptabilidade”³⁰⁹.

Quanto à segunda questão elencada *supra*, o artigo 227.º do CT 2009 nada prevê relativamente à possibilidade da sua ampliação ou afastamento por IRCT. Com efeito, revela-se necessário o recurso ao artigo 3.º, n.º 1 do mesmo diploma legal, o qual prevê que “as normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário”. Porém, o n.º 3 do mesmo preceito prevê excepções à referida regra geral que não podem ser olvidadas no caso concreto, pelo que as normas legais reguladoras apenas podem ser afastadas por IRCT mais favorável no que concerne às seguintes matérias relativas ao tempo de trabalho: (i) limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal; (ii) duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias; e (iii) duração mínima do trabalho dos trabalhadores nocturnos (cfr. alíneas g), h) e i) do artigo 3.º, n.º 3 do CT 2009)³¹⁰.

Relativamente à terceira questão, é inegável que o banco de horas apresenta as seguintes vantagens face ao regime da isenção de horário de trabalho: (i) a aplicação do regime da isenção de horário de trabalho depende da verificação taxativa das situações contidas no artigo 218.º do CT 2009; (ii) a isenção de horário de trabalho impõe contrapartida retributiva mínima prevista na Lei ou em IRCT (artigo 265.º do CT 2009), podendo apenas o trabalhador que exerça cargo de administração ou de direcção renunciar à retribuição que, à luz do CT 2009, corresponde a uma hora de trabalho suplementar por dia ou a duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regimes de isenção de horário com observância do PNT³¹¹.

Saliente-se, a este propósito, que a emergência da modalidade do banco de horas não se fez de forma pacífica. Efectivamente, um grupo de deputados pediu à Assembleia da República a apreciação e declaração, com força obrigatória geral, da inconstitucionalidade do artigo 208.º do CT 2009³¹² com fundamento de que se tratava: “de mais um mecanismo de flexibilidade de organização do tempo de trabalho, criado no exclusivo interesse dos empregadores, em relação ao qual não se suscita sequer a necessidade de aceitação por parte dos trabalhadores individualmente considerados”.

Mais afirmaram os Deputados que:

As previsões legais existentes de dispensa da prestação de trabalho, em regime de banco de horas, de vários grupos de trabalhadores, designadamente trabalhadores menores, trabalhadoras grávidas, puérperas ou

³⁰⁹Carvalho, Catarina de Oliveira e Júlio Vieira Gomes (2011), *Direito do Trabalho+Crise=Crise do direito do Trabalho? – Actas do Congresso de Direito do Trabalho...*ob.cit, pág. 398.

³¹⁰ Carvalho, Catarina de Oliveira e Júlio Vieira Gomes (2011), *Direito do Trabalho+Crise=Crise do direito do Trabalho? – Actas do Congresso de Direito do Trabalho...*ob.cit, pág. 399.

³¹¹ “(...) não seria dispensável a criação de uma nova figura legal, bastando a flexibilização do recurso à isenção de horário?”, esta é a questão deixada por Carvalho, Catarina de Oliveira e Júlio Vieira Gomes (2011), *Direito do Trabalho+Crise=Crise do direito do Trabalho? – Actas do Congresso de Direito do Trabalho ...*ob.cit, pág. 400.

³¹² Ac. do TC de n.º 338/2010, publicado no DRE, 1.ª série, n.º 216, de 8 de Novembro de 2010.

lactantes, trabalhadores com deficiência ou doença crónica e dos trabalhadores estudantes, sempre que o acréscimo de trabalho coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação, podem, porém, em situações concretamente consideradas, não abranger a totalidade dos trabalhadores que detenham interesses ou razões pessoais e familiares que devem ser tidos em consideração e que justifiquem também a sua dispensa, alcançada através da não aceitação desse regime por parte desses trabalhadores.

Assim, na perspectiva dos Deputados, “a não previsão no artigo 208.º da necessidade de aceitação individual e em concreto por parte dos trabalhadores deste novo regime (...) viola, por omissão, o artigo 59.º, n.º 1, alínea b), da Constituição”.

Ocorre que o Tribunal Constitucional não reconheceu razão aos Deputados, admitindo legalmente o recurso ao banco de horas previsto em IRCT³¹³.

Não obstante as dúvidas de constitucionalidade suscitadas e do banco de horas apenas ser admitido quando previsto em IRCT, sob pena de constituição de contra-ordenação grave, tal não tem servido de dissuasor suficiente para algumas organizações se absterem de equacionar a implementação de uma figura híbrida do banco de horas com vista a fazer face às flutuações de mercado resultantes da crise.

Neste âmbito, algumas organizações, sem qualquer previsão em IRCT, têm procurado negociar sobretudo, com a Comissão de Trabalhadores, um acordo laboral que fortaleça a flexibilidade. Cientes de que se trata de uma figura híbrida, as organizações aliciam os trabalhadores atribuindo-lhes condições favoráveis (i.e. manutenção do crédito de horas inicialmente acordado independentemente de a final ser prestado todo o acréscimo de trabalho previsto, reforço dos benefícios sociais a médio/longo prazo, pagamento de prémios de objectivos uma vez atingidos) e invocando que tal medida revela-se urgente para evitar o despedimento/encerramento parcial ou total da organização, bem como para impulsionar o crescimento e novas contratações num futuro próximo.

Face a tais situações, torna-se urgente a adopção de medidas. Actualmente, o Governo está incumbido de “elaborar uma avaliação relativa à utilização dada ao aumento dos elementos de flexibilidade pelos parceiros sociais, associados à revisão do Código do Trabalho de 2009 e preparar um plano de acção para promover a flexibilidade dos tempos de trabalho, incluindo as modalidades que permitam a adopção do regime laboral do “banco de horas”, por acordo mútuo entre empregadores e trabalhadores negociado ao nível da empresa³¹⁴”.

A futura admissibilidade legal de bancos de horas individuais constituirá uma medida inovadora, permitindo maior recurso a este modelo de flexibilidade³¹⁵ na actual conjuntura e tornando-o também

³¹³ O TC considerou que o banco de horas encontrava-se em conformidade com os direitos e princípios constitucionais, tendo inclusivamente entendido que o conceito de “adaptabilidade” deveria valer em sentido amplo abrangendo o banco de horas no artigo 35.º, n.º 1, alínea q) do CT 2009 - Ac. do TC de n.º 338/2010, publicado no DRE, 1.ª série, n.º 216, de 8 de Novembro de 2010.

³¹⁴ Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidade de Política Económica, págs. 22 e 23

³¹⁵ “Um inquérito nacional conduzido na Alemanha em finais de 2009 concluiu que, pese embora a crise afectasse a maior parte das empresas, apenas uma pequena minoria tinha despedido pessoal. A criação de bancos de horas de

acessível às PME com subrepresentação colectiva. Além do mais, seguramente obstará ao recurso às figuras híbridas de bancos de horas que já se fazem surtir.

Sem prejuízo das implicações desta nova medida, a mesma continuará certamente a não constituir solução suficiente para o ajustamento das flutuações da procura, uma vez que muitas empresas continuarão a não estar dotadas dos meios adequados para a eficaz implementação e aceitação de tal medida por parte dos trabalhadores.

Saliente-se ainda, que face à decisão do Governo para aumentar em meia hora o PNT para o sector privado nos próximos dois anos, o presidente da CIP, António Saraiva, sugeriu antes uma aplicação "flexível" da medida, nomeadamente por via de um banco de horas³¹⁶.

Tal como a adaptabilidade individual, também o banco de horas individual requererá uma utilização prudente e transparente para que os trabalhadores se sintam motivados e não coagidos à sua aceitação. Para tal, é fundamental que as organizações desenvolvam e fortaleçam modelos de gestão de recursos humanos que incorporem as diferentes vertentes do compromisso organizacional.

6.3 Horário Concentrado

O artigo 209.º do CT 2009 prevê, ainda, outra modalidade de organização do tempo de trabalho designado de Horário Concentrado³¹⁷, o qual não poderá ser aplicado em simultâneo com o regime da adaptabilidade³¹⁸.

Este modelo distingue-se dos anteriores na medida em que admite que o PNT diário seja aumentado até quatro horas diárias.

O acréscimo do PNT é possível com recurso a uma das seguintes vias: (i) por acordo entre empregador e trabalhador ou por IRCT para concentrar o PNT semanal no máximo de quatro (4) dias de trabalho; (ii) por IRCT para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, três dias de trabalho

trabalho foi a medida mais utilizada para reduzir o horário de trabalho efectivo e atenuar o impacto da quebra da procura sobre as empresas. No total, 30 % das empresas alemãs recorreram aos bancos de horas de trabalho, quer sob a forma de redução de horas registadas em bancos individuais, quer sob a forma de créditos de horas de trabalho, que terão de ser compensadas por altura da recuperação económica. A segunda medida mais comum foi a redução do horário de trabalho, utilizada por 20 % das empresas” – Eurofound, *Anuário 2009 – Viver e Trabalhar na Europa*, (Online), pág. 12,

Disponível em http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1016_pt.htm.

³¹⁶ Pereira, Catarina Almeida (2011), “Patrões querem trocar meia hora extra por mais sete dias de trabalho”, *Jornal de Negócios* (Online),

Disponível em: http://www.jornaldenegocios.pt/home.php?template=SHOWNEWS_V2&id=513177

³¹⁷ Manso, Luís Duarte e Erica Neves Dias, *Direito do Trabalho, I – Casos Práticos Resolvidos*, Lisboa ...ob.cit, pág. 90.

³¹⁸ Artigo 209.º, n.º 2 do CT 2009.

consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do PNT semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias.

Saliente-se que, sendo o limite do PNT diário de 12 horas, nos termos do n.º 1 do artigo 209.º do CT 2009, a segunda possibilidade acima referida de três dias de trabalho consecutivos não consubstanciará, em princípio, uma mais-valia para as organizações cujo PNT semanal é superior a 36 horas³¹⁹.

Compete ao IRCT que regula o horário concentrado estipular, igualmente, a retribuição e outras condições da sua aplicação. Novamente, não existem quaisquer imposições mínimas.

Sucede, porém, que o n.º 3 do artigo 209.º do CT 2009 que remete para IRCT a regulação da retribuição não tem merecido a compreensão de todos, alegando-se que “não pressupondo a figura a prestação de mais tempo de trabalho, pois este é aferido em termos médios em período não superior a quarenta e cinco dias, e atenta a periodicidade habitualmente mensal do cumprimento do dever de retribuir, não se entende que necessidade é satisfeita pela regulação da matéria retributiva”³²⁰.

Ora, das 72 CCTs escolhidas no âmbito do estudo realizado em 2011³²¹ com vista à negociação de um “Pacto para o Emprego”, somente quatro prevêm a figura do Horário Concentrado:

A CCT indústrias eléctricas e electrónicas/FETESE, prevê que:

O tempo de trabalho pode ser distribuído por menos de 5 dias seguidos. O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 12 horas; a duração média semanal não deve ultrapassar 40 horas em períodos de referência de 12 meses; o tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado. Depende do acordo de dois terços dos trabalhadores abrangidos. Só pode ser aplicado a maiores de 18 anos.

O AE da Lusa/Sindicato dos Jornalistas (sector das Actividades de Informação e Comunicação) estabelece que:

O horário em regime de semana comprimida é aquele em que a distribuição do período normal de trabalho se faz por quatro dias ou quatro dias e meio em cada semana de calendário. Carece de acordo escrito.

Os AE Rádio e Televisão de Portugal/SMAV/STT (sector das Actividades de Informação e Comunicação), determinam que;

O horário de semana comprimida, que permite a distribuição do período normal de trabalho semanal por quatro dias ou quatro dias e meio em cada semana de calendário, desde que haja a concordância escrita do trabalhador.

Para além das previsões em IRCT, o horário concentrado também poderá encontrar-se estabelecido em contrato de trabalho ou em acordo celebrado, posteriormente, com o(s) trabalhador(es), conforme *supra* aludido. Ora, considerando a omissão do artigo 209.º do CT de 2009, quanto à regulamentação da

³¹⁹ Este efeito pode ser atenuado face à admissibilidade de fixação do PNT em termos médios num período de referência de 45 dias, segundo Carvalho, Catarina de Oliveira e Júlio Vieira Gomes (2011), *Direito do Trabalho+Crise=Crise do direito do Trabalho? – Actas do Congresso de Direito do Trabalho...*ob.cit, pág. 401.

³²⁰ Martinez, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos e Pedro Madeira de Brito, *Código do Trabalho anotado...*ob.cit, pág. 530.

³²¹ Dornelas, António, Antonieta Ministro, Fernando Ribeiro Lopes, José Luís Albuquerque, Maria Manuela Paixão e Nuno Costa Santos, *Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e de Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal* ...ob.cit, págs. 52 e seguintes.

remuneração e demais condições, nestes casos, entende-se que o raciocínio a seguir deverá ser o mesmo que o previsto para os IRCT, ou seja, competirá ao contrato de trabalho ou acordo prever tais elementos sem necessidade de observância de quaisquer limites mínimos.

Também à semelhança do que sucedeu com o regime do banco de horas, têm-se tentado apurar se seria dispensável a criação da figura do horário concentrado, bastando a flexibilização do regime jurídico de algumas modalidades de organização do trabalho já existentes.

Neste âmbito, fazendo-se uma análise comparativa do horário concentrado com a terceira modalidade de isenção de horário de trabalho em que, em regra, apenas o PNT diário sofrerá variações³²² (prevista nos artigos 219.º, n.º 1, alínea c)³²³ e 226.º, n.º 2 do CT 2009), entende-se que o horário concentrado apresenta algumas vantagens: (i) a aplicação do regime da isenção de horário de trabalho depende da verificação taxativa das situações contidas no artigo 218.º do CT 2009; (ii) a isenção de horário de trabalho impõe contrapartida retributiva mínima prevista na Lei ou em IRCT (artigo 265.º do CT 2009), podendo apenas o trabalhador que exerça cargo de administração ou de direcção renunciar à retribuição que, à luz do CT 2009, corresponde a uma hora de trabalho suplementar por dia ou a duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regimes de isenção de horário com observância do PNT³²⁴.

³²² Em sentidos opostos veja-se Martinez, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos e Pedro Madeira de Brito, *Código do Trabalho anotado...ob.cit* e Carvalho, Catarina de Oliveira e Júlio Vieira Gomes (2011), *Direito do Trabalho+Crise=Crise do direito do Trabalho? – Actas do Congresso de Direito do Trabalho...ob.cit*, pág. 401. O primeiro autor defende que a terceira modalidade de isenção de horário de trabalho não admite “que sejam ultrapassados os limites máximos diários ao período normal de trabalho no caso de horário flexível”. Os segundos autores entendem que tal posição já não é defensável ao abrigo do CT 2009, nem é exigível para distinguir o horário flexível das restantes modalidades de isenção de horário de trabalho. Assim, afirmam que “se o horário flexível implica também o respeito pelos limites ao período normal de trabalho diário, então qual o sentido do artigo 265.º ao impor o pagamento de uma quantia adicional devida pela aplicação de um regime de tempo de trabalho que favorece essencialmente o trabalhador? (...). Só se compreenderia a solução do art. 265.º seguindo a premissa de que o trabalhador veria prejudicada a possibilidade de articular o seu tempo de trabalho com a vida extraprofissional, em virtude de o empregador lhe poder mudar diariamente o horário, ainda que sem nunca lhe exigir horas de trabalho adicionais que excedam as oito horas diárias (no caso de ser este o período normal de trabalho diário acordado). Contudo, esta hipótese parece-me residual”.

³²³ O artigo 219.º, n.º 1, alínea c) do CT 2009 estipula “observância do período normal de trabalho acordado”. O artigo 226, n.º 2 do mesmo diploma prevê que “no caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período”.

³²⁴ “(...) não seria dispensável também aqui a criação de uma nova figura legal, bastando a flexibilização do recurso à isenção de horário, mormente na modalidade de horário flexível?”, esta é a questão deixada por Carvalho, Catarina de Oliveira e Júlio Vieira Gomes (2011), *Direito do Trabalho+Crise=Crise do direito do Trabalho? – Actas do Congresso de Direito do Trabalho, ob.cit*, pág. 402.

Outra análise comparativa é efectuada com o regime da adaptabilidade, se é verdade que os limites estabelecidos pelo horário concentrado encontram-se abrangidos pela adaptabilidade, não se poderá olvidar que apenas o horário concentrado admite que o PNT diário de doze (12) horas seja estabelecido por acordo individual. Note-se que a adaptabilidade individual não admite que seja ultrapassado o PNT diário de dez (10) horas.

Assim, entende-se que “isto restringe a inovação legal a previsão de subespécie da modalidade de adaptabilidade individual, em que o encurtamento para uma semana do período de referência é contrapartida do aumento até quatro horas do período de trabalho diário”³²⁵

Ainda à semelhança do que sucedeu com os regimes da adaptabilidade e do banco de horas, a emergência deste regime não ficou isenta a críticas, tendo um grupo de Deputados pedido à Assembleia da República a apreciação e declaração, com força obrigatória geral, da inconstitucionalidade do artigo 209.º do CT 2009³²⁶ com fundamento nos mesmos motivos que foram acima identificados para o banco de horas, “relativamente à dispensa de grupos de trabalhadores e à necessidade de existência de disposição normativa que obrigue à aceitação do trabalhador”.

Novamente, o TC não acolheu os argumentos dos Deputados, tendo admitido a previsão legal do Horário Concentrado³²⁷, cujo aplicabilidade prática se tem revelado restrita.

³²⁵ Martinez, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos e Pedro Madeira de Brito, *Código do Trabalho anotado...*ob.cit, pág. 529.

³²⁶ Ac. do TC de n.º 338/2010, publicado no DRE, 1.ª série, n.º 216, de 8 de Novembro de 2010.

Disponível em <http://dre.pt/pdf1sdip/2010/11/21600/0499405031.pdf>

³²⁷ O TC considerou que o banco de horas encontrava-se em conformidade com os direitos e princípios constitucionais, tendo inclusivamente entendido que o conceito de “adaptabilidade” deveria valer em sentido amplo abrangendo o horário concentrado no artigo 35.º, n.º 1, alínea q) do CT 2009 - Ac. do TC de n.º 338/2010, publicado no DRE, 1.ª série, n.º 216, de 8 de Novembro de 2010. A decisão do TC tem vindo a ser corroborada por diversos autores, nomeadamente a Conselheira Maria Lúcia Amaral afirmou subscrever na integra a decisão do TC por se tratarem de “formas legítimas de prosseguir fins, constitucionalmente valiosos, de racionalidade económica empresarial”.

CONCLUSÕES

1. A temática do tempo de trabalho encontra-se abundantemente regulamentada no ordenamento jurídico nacional e comunitário, porém ganha inegável protagonismo em virtude dos inúmeros problemas por resolver no actual modelo de *economia informacional/global* e cenário de instabilidade que se arrasta desde 2008 (data de início da crise financeira, económica e social);
2. Tal como o ordenamento jurídico nacional está em mutação, aguarda-se, igualmente, uma futura alteração da Directiva 2003/88/CE em razão do actual cenário, que decerto contribuirá para o incremento da dificuldade de comparação do tempo de trabalho nos diversos países europeus, nomeadamente devido às diversificadas formas de organização e cálculo do tempo de trabalho;
3. As actuais exigências de um mercado laboral cada vez mais flexível, funcional e atractivo estão patentes nas imposições da Troika ao Governo Português para concessão do apoio financeiro da UE a Portugal;
4. Inicia-se um período de austeridade, restrições e cortes, em que a conciliação de interesses e participação activa dos actores sociais, conjuntamente com um minucioso planeamento e gestão do tempo de trabalho tornam-se factores cruciais para o crescimento organizacional sustentado e progressivo;
5. Uma correcta gestão do tempo de trabalho servirá como factor para contrariar os baixos níveis de produtividade em Portugal e incrementar a competitividade, influenciando o empenho e desempenho dos trabalhadores na medida em que a qualidade das condições no trabalho têm repercussões na qualidade de vida em geral;
6. Considerando que se tem vindo a assistir a uma tendência para a redução legal e através de contratação colectiva da duração semanal de trabalho na Europa (o que nem sempre corresponde ao efectivamente praticado), os trabalhadores, embora continuem a reivindicar a redução do tempo de trabalho, tornam-se agora também avessos à flexibilidade temporal que tem servido de contrapeso à referida redução do tempo de trabalho;
7. Ocorre que a co-responsabilidade dos trabalhadores não pode ser esquecida no acumular de horas de trabalho, pois o prolongamento da duração do tempo de trabalho não resulta da actuação exclusiva do mercado e do empregador;
8. Em momento anterior à reivindicação da redução do tempo de trabalho e/ou da abolição da flexibilidade temporal, é imprescindível que cada trabalhador hierarquize os seus objectivos

- profissionais (salário, produtividade, desenvolvimento de competências, etc.) com vista a otimizar a gestão de tempo, tendo, igualmente, presente que trabalhar muito nem sempre significa trabalhar bem;
9. Pequenos gestos de planeamento e organização diários aliados ao empenho e bom alvedrio de um novo paradigma de trabalhador é, actualmente, determinante do sucesso de uma organização, destacando-se relativamente a outros aspectos de competitividade;
 10. Torna-se, ainda, necessário que o trabalhador saiba identificar as orientações excessivamente garantísticas da legislação laboral, estando aberto para aceitar e assegurar condições de adaptabilidade a um novo quadro de exigências que resguarde os direitos e garantias mínimas. Uma negação peremptória sem a adequada ponderação poderá trazer maiores desvantagens futuras;
 11. Igual esforço de racionalização do tempo de trabalho incumbe ao empregador, evitando uma administração deficiente e a implementação imediata de medidas de austeridade, incluindo a insolvência e/ou encerramento total e definitivo com ou sem deslocalização;
 12. Sem uma administração eficiente não existe legitimidade para exigir aos trabalhadores sobreviventes de processos de redução de efectivos para prestarem mais horas de trabalho;
 13. A racionalização e reestruturação do tempo de trabalho constituem hoje uma prioridade que não poderá ser ignorada ou secundarizada. A importância da racionalização do tempo de trabalho ganha especial destaque se se atender que a flexibilidade temporal não se tem revelado fácil de implementação sobretudo nas PME que constituem uma parte muito significativa do tecido empresarial português;
 14. Esgotadas as medidas de racionalização e confrontadas com o desafio de, por um lado, alcançar um equilíbrio entre a necessidade de fazer face a *picos* de trabalho decorrentes das pressões do mercado e imposições dos clientes e, por outro, assegurar a segurança, saúde e conciliação da vida pessoal dos trabalhadores, competirá a cada organização adoptar procedimentos e escolher modelos de tempos de trabalho mais adequados às suas necessidades e estrutura para uma saída da crise mais equitativa;
 15. Para além dos modelos prosaicos, as organizações, através do seu quadro de pessoal actual, poderão recorrer aos mecanismos de banco de horas e horários concentrados introduzidos pelo CT 2009, bem como ao regime da adaptabilidade de horários (esclareça-se que a adaptabilidade grupal não constitui uma modalidade autónoma), a que o CT 2009 deu uma nova roupagem,

- ampliando o seu âmbito de aplicabilidade, com vista a uma maior flexibilidade para fazer face a épocas de elevado fluxo de trabalho num mercado visivelmente estagnado;
16. No essencial, os mecanismos de flexibilidade visam diminuir a procura, pelos empregadores, de formas de contornar as restrições legais em épocas de picos de trabalho e constituir uma alternativa à contratação a termo, ao trabalho temporário, à isenção de horário de trabalho (cujo âmbito de aplicação encontra-se legalmente limitado) e ao trabalho suplementar que implica contrapartidas remuneratórias significativas, descanso compensatório, sobrecarga dos trabalhadores e admite situações em que os trabalhadores podem ser dispensados da sua prestação por motivos atendíveis;
 17. Ao que tudo indica, as figuras da flexibilidade temporal não tardarão em aumentar, fazendo-se a breve trecho emanar a figura do banco de horas individual por recomendações da Troika;
 18. Saber se a flexibilidade é mais favorável para o empregador ou trabalhador ou se ambos beneficiam, depende das regras implementadas para o funcionamento do sistema e o modo como é posto em prática na organização no dia-a-dia. No limite, poderão existir *win-win situations*;
 19. Como contrapartida à flexibilidade, a integração dos trabalhadores na organização deveria ser total, com possibilidade, nomeadamente de ascensão na carreira e atribuição de melhores compensações e benefícios, uma vez alcançado um crescimento organizacional sustentado ou aquando de novas oportunidades de investimento, pois deste modo em futuras situações de dificuldades e incerteza os trabalhadores demonstrarão decerto maior flexibilidade;
 20. A criação de uma espécie de “banco de conhecimentos”, apto a elencar as medidas efectivamente eficazes nos países onde o novo paradigma de trabalhador e empregador é mais visível, seria uma forma de todos poderem aprender, desde que a implementação das respectivas medidas fosse casuística e acompanhada das necessárias cautelas para evitar os erros da padronização;
 21. Face aos contornos da sociedade contemporânea (nomeadamente, necessidades económicas, de produtividade, de competitividade, apoio ao emprego, redução da precariedade, segurança e saúde dos trabalhadores), existe ainda um terceiro interesse em jogo que não poderá ser esquecido que é o dos parceiros sociais;

22. Apesar do CT2003 e CT 2009 não terem conseguido alcançar o tão desejável incremento do número de trabalhadores abrangidos e publicações das CCT, verificando-se um enfraquecimento da posição negocial dos parceiros sociais, estes continuam a ter um papel basilar no equilíbrio de interesses e na aplicação das medidas de flexibilidade que remetem para a contratação colectiva;
23. Os parceiros sociais, em síntese, têm vindo a assumir - embora nem sempre tarefa fácil - a responsabilidade de impedir que empresas com maior poder negocial imponham regimes que se revelem apenas frutíferos para a resolução de problemas internos, pondo em causa as necessidades comuns e originando situações de concorrência inconveniente e de difícil retrocesso;
24. Incumbe, igualmente, aos parceiros sociais regulamentar o que acontecerá em caso de insolvência/encerramento total e definitivo antes dos trabalhadores terem gozado os créditos, pois caso nenhuma medida esteja prevista, estes poderão sair lesados no emprego, remuneração e/ou crédito de horas;
25. As CCTs que prevejam mecanismos de flexibilidade devem manter a possibilidade de controlo dos mesmos pelos parceiros sociais no momento da respectiva implementação, uma vez que tais mecanismos poderão servir para certas organizações, unidades, secções e departamentos, e para outros não. Inclusivamente, até poderá ocorrer que deixem de servir para a mesma organização num tempo e espaço distintos;
26. O sucesso da negociação colectiva ou individual (sendo esta a tendência crescente) apenas será possível quando exista total transparência e verdadeira vontade negocial entre as partes, sem qualquer pretensão de aproveitamento da crise para redução de custos ou, em contraposição, obtenção de garantias excessivas para os trabalhadores, sobreposição de vontades, medição de forças e/ou pressões (nomeadamente de desemprego por deslocalização). É preciso tornar a mudança possível estabelecendo-se relações de confiança;
27. Só o tempo nos permitirá aferir da bondade e eficácia dos mecanismos da flexibilidade temporal envolvidos, ainda, de muitas incertezas e reduzida/incorrecta aplicação, bem como das restantes medidas previstas pelo actual Governo Português (nomeadamente ajustamento de feriados nacionais e aumento em meia hora do PNT diário das empresas privadas até 2013) para aumentar a produtividade e competitividade das organizações, e em particular das PME que permanecem sem uma solução adequada.

28. Será que o aumento em meia hora do PNT diário das empresas privadas até 2013, permitirá a sua implementação através do recurso ao mecanismo do banco de horas, conforme já se tem defendido?;
29. Resta saber se a “qualidade, rapidez e flexibilidade” não consubstanciam apenas uma abordagem defensiva das organizações arrastadas pela crise e exigências do cliente, revelando-se apenas produtivas a curto prazo e servindo tão somente de auxílio à sobrevivência.
30. Não se deverá descurar que a “qualidade, rapidez e flexibilidade” poderão, de facto, vir a revelar-se insuficientes para gerar riqueza e emprego, devendo-se começar a procurar o caminho para promover a inovação (incentivo à criatividade e capacidade de fazer diferente e reinventar continuamente produtos e serviços novos) que constitui, segundo alguns estudos efectuados, o verdadeiro caminho para a vantagem competitiva.

BIBLIOGRAFIA**Amado, João Leal (2007),**

- “Microempresas e o Direito do Trabalho: o dilema dimensional”, *Temas Laborais 2*, Coimbra Editora, págs. 23 e ss.(2007);
- “Livro Verde – Modernizar o direito do Trabalho para enfrentar os desafios do século 21”, *Temas Laborais 2*, Coimbra Editora, págs. 207 e ss. (2007);
- *Contrato de Trabalho – À luz do novo Código do Trabalho*, Coimbra Editora, págs. 191 ss. e 261 e ss.;

Antunes, Carlos e Carlos Perdigão (2007),

- “Relações Laborais e Direito do Trabalho – Tendências Futuras”, *Minerva, Revista de Estudos Laborais*, VI (10), Almedina, págs. 9 a 20;

Barbier, Jean-Claude (2008),

- “Social Europe and the Limits of Soft Law: the example of Flexisecurity”, em Rogowski, Ral (org.), *The European Social Model and Transitional Labour Markets (Law and Policy)*, Studies in Modern Law and Policy, England, Ashgate Publishing United;

Barroso, Helena Tapp (2009),

- “Notas sobre o efeito das férias e ausências na contagem do período normal de trabalho em regime de adaptabilidade”, *RDES*, XXIII da 2ª Série (1-2), Coimbra, Almedina, Pág. 39 e ss;

Borges-Andrade, Jairo E., Gardênia da Silva Abbad, Luciana Mourão e Colaboradores (2006),

- *Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho – Fundamentos para a gestão de pessoas*, S. Paulo, Artmed;

Bredgaard, Thomas, Flemming Larsen e Per Kongshøj Larsen (2008),

- “Transitional Labour Market and Flexisecurity Arrangements in Denmark: What Can Europe learn”, em Rogowski, Ral (org.), *The European Social Model and Transitional Labour Markets (Law and Policy)*, Studies in Modern Law and Policy, England, Ashgate Publishing United, págs. 189 a 209;

Carvalho, António Nunes de (2004),

- “Duração e organização do tempo de trabalho”, em Moreira, António (org.), *Memórias do VI Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, pág. 93 a 121;

Carvalho, Catarina de Oliveira,

- *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho – Consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais ... individuais e colectivas*, Coimbra, Coimbra Editora (2011);
- A regulamentação nacional do tempo de trabalho e o direito comunitário: omissões e incompatibilidades, *Questões Laborais, XIII (27)*, pág. 33;

Carvalho, Fábio Gouveia (2006),

- *O Tempo de Trabalho – Análise, reflexos nas condições laborais e tendências flexibilizadoras no Direito Português*, Lisboa, Universidade de Lisboa, Faculdade de Direito;

Castells, Manuel (1992),

- “A economia informacional, a nova divisão internacional do trabalho e o projecto socialista”, *Caderno CRH*, (Online), 5 (17);

Coelho, Paulo (1994),

- *Maktub*, Cascais, Editora Pergaminho, pág. 22;

Correia, António Damasceno (2008),

- *A Flexibilidade nas Empresas*, Lisboa, Edições Sílabo;
- *Notas críticas sobre o Código do Trabalho*, Lisboa, Edições Sílabo, Págs. 76 a 82;

Curado, Armando Antunes (2005),

- *Manual Prático de Direito do Trabalho*, Lisboa, Quid Iuris, págs. 201 a 214;

Dornelas, António, Antonieta Ministro, Fernando Ribeiro Lopes, José Luís Albuquerque, Maria Manuela Paixão e Nuno Costa Santos (2011),

- “Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e de Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal”, Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS), Lisboa, pág. 21, (Online);

Ettighoffer, Denis e Gérard Blanc (1998),

- *Síndrome de Cronos - Trabalhar mal, viver mal*, Lisboa, Instituto Piaget;

Fernandes, António Monteiro (2010),

- *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, págs. 135 a 137;

Fernandes, Francisco Liberal (2006),

- “Sobre o conceito de tempo de trabalho no Código do Trabalho”, *Questões Laborais*, 13 (27);

Friedman, Georges,

- *O Futuro do Trabalho Humano* (1968), Lisboa, Moraes Editores;

Goleman, Daniel, Richard Boyatzis e Annie Mckee (2003),

- *Os novos líderes – A inteligência emocional nas organizações* (2003), Lisboa, Gradiva;

Gomes, Catarina de Oliveira Carvalho (2011),

- “A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho”, em Gomes, Catarina de Oliveira Carvalho e Júlio Vieira (orgs.), *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, *Actas do Congresso do Direito do Trabalho*, Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, Coimbra, Coimbra Editora;

Gomes, Catarina de Oliveira Carvalho (2011),

- “A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho”, em Gomes, Catarina de Oliveira Carvalho e Júlio Vieira (orgs.), *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, *Actas do Congresso do Direito do Trabalho*, Escola de Direito do Porto da Universidade Católica;

Gomes, Júlio Manuel Vieira

- *Direito do Trabalho. Volume I, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, págs 650 a 676 (2007);
- “O Código do Trabalho de 2009 e a Promoção da Desfiliação Sindical”, *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra, Wolters Kluwer, Coimbra Editora, págs. 161 a 197 (2010);

Hall, Edward T. (1996),

- *A dança da vida: a outra dimensão do tempo*, Lisboa, Relógio d'Água;

Leitão, Luis Manuel de Menezes (2010),

- *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina;

Leitão, Maria Josefina Meneses (1992),

- *A negociação colectiva na Flexibilização do Tempo de Trabalho na Bélgica*, Direcção Geral das Relações de Trabalho, Ministério do emprego e Segurança Social, págs. 27 a 61;

Leite, Jorge (2006),

- Contrato de Trabalho a Prazo, direito português e direito comunitário, *Questões Laborais*, XIII (27), Coimbra, Associação de Estudos Laborais, págs. 1 e ss;

Lettieri, Antonio (1999),

- "La revolución en el tiempo de trabajo", *Revista de Derecho Social* (7), págs. 31 e ss.;

Maior, Jorge Luiz Souto (2007),

- "A flexibilização do direito do trabalho e a tentativa de desintegrar as conquistas dos trabalhadores", em Gonçalves, Fabricio de Matos, *Flexibilização Trabalhista*, Belo Horizonte, Mandamentos Editora, págs. 109 a 131 e 277 a 289;

Martinez, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, José Manuel Vilalonga, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves da Silva (2008),

- *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra, Almedina;

Martinez, Pedro Romano (2003),

- "Exigências de um novo direito do trabalho", em Martins, Ives Gandra da Silva e Diogo Leite de Campos (org.), *O Direito Contemporâneo em Portugal e no Brasil*, Coimbra, Almedina, pág. 349- 375;

Mazeaud, Antoine (2010),

- *Droit du Travail*, Paris, Lextenso Éditions;

Mello, Alberto de Sá e (2001),

- "Modelos de Organização do tempo de Trabalho, em Martinez, Pedro Romano (org.), *Estudos do Instituto de Direito de Trabalho, Vol. I*", Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa, Almedia

Moreira, Vital e J. J. Gomes Canotilho (1998),

- *Constituição da República Portuguesa*, Coimbra, Almedina;

Pereira, Agenor Martins (2003),

- *A Organização do Tempo de Trabalho em Termos Médios*, Lisboa, FDL

Pimenta, Margarida Lamy Neves de Aguiar (2008),

- *Conflitualidade Social e Regulação do Tempo de Trabalho*, Lisboa, ISCTE;

Pimpão, Celine Rosa (2011),

- *A tutela do trabalhador em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho*, Coimbra, Wolters Klower, Coimbra Editora, pág. 81 a 87;

Ramalho, Maria Rosário

- *Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, Coimbra, Almedina (2005);

- *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra, Almedina (2010);

Reed, Mike (1997),

- *Sociologia da Gestão*, Oeiras, Celta Editora;

Ribeiro, Maria de Fátima (2006),

- “Breves notas críticas sobre a evolução de alguns aspectos do regime da duração e organização do tempo de trabalho”, *Questões Laborais*, 13, (28), págs. 219 a 240;

Richthofen, Wolfgang Von (2006),

- *Inspecção Tributária, Um guia da profissão*, Organização Internacional do Trabalho e Inspecção Geral do Trabalho, Coimbra, Coimbra Editora;

Sapir, Marc (2001),

- “Working without limits? Re-organising work and reconsidering workers health”, Newsletter of the European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety;

Soares, Carla Gonçalves (2002),

- *A Organização do Tempo de Trabalho*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa;

Supiot, Alain (2005),

- “O Direito do trabalho ao desbarato no “mercado das normas””, *Questões Laborais*, XII (26), Coimbra, Coimbra Editora.

Xavier, Bernardo Lobo

- *Curso de Direito do Trabalho*, Lisboa, Verbo (1992).

- “Empresa e direito Europeu, Perspectiva Laboral”, *RDES*, XXI da 2ª Série (3/4), Coimbra, Almedina, Pág. 9 e ss (2007);

Zorrinho, Carlos, Guilherme D’Oliveira Martins, João de Almeida Santos, José Conde Rodrigues, José Magalhães, Leonel Moura, Maria João Rodrigues, Paulo Pedroso, Vitalino Canas (2002),

- *10 milhões de razões*, Lisboa, Editorial Notícias

Outros elementos:

- *MTSS - Livro Branco da Relações Laborais, Comissão do Livro branco das Relações Laborais, 1.ª Edição: 30 de Novembro, Lisboa, Instituto do Emprego e Formação Profissional (2007);*

- *Livro Verde sobre as Relações Laborais, Lisboa, Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (2006);*

Netgrafia

www.gep.mtss.gov.pt

<http://www.eurofound.europa.eu/>

<http://www.dn.pt/>

www.dgsi.pt

www.tribunalconstitucional.pt

http://europa.eu/index_pt.htm