

O TEMPO DE TRABALHO NAS CONVENÇÕES DA OIT: BREVES NOTAS*

David Carvalho Martins**
Universidade de Lisboa

SUMÁRIO: 1. Introdução. –2. A OIT e o tempo de trabalho. –3. Horas de trabalho. –4. Trabalho noturno. –5. Descanso semanal. –6. Férias. –7. Trabalho a tempo parcial. –8. Notas finais ***

RESUMO

As preocupações com o tempo de trabalho –com as suas repercussões individuais e sociais– estão na génese da OIT, permaneceram na sua agenda desde 1919, ainda que com intensidades diferentes, e foram retomadas no ano do seu centenário. Neste trabalho, apresentamos algumas notas sobre a conformidade do Direito interno com as Convenções da OIT sobre horas de trabalho, trabalho noturno, descanso semanal, férias e trabalho a tempo parcial.

ABSTRACT

The concerns regarding working time –with their individual and social effects– are at the heart of the ILO, they have remained on the agenda since 1919, albeit with different intensities, and were resumed in the year of its centenary. In this paper we deliver some comments on the conformity of domestic law with the ILO Conventions on working hours, night work, weekly rest, holidays and part-time work.

*Recibido el 17 de abril de 2019. Aprobado el 1 de mayo de 2019.

** Advogado, assistente convidado da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, mestre em Direito, doutorando na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, investigador do Centro de Investigação de Direito Privado da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, associado fundador e presidente da AJJ – Associação de Jovens Juslaboralistas, coordenador da Secção Europeia de *Young Scholars* da Sociedade Internacional de Direito do Trabalho e da Segurança Social, membro da APODIT (Associação Portuguesa de Direito do Trabalho), da AEDTSS (*Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*), da ILERA (*International Labour and Employment Relations Association*) e da rede CIELO Laboral. Este artigo foi escrito com a colaboração de Ana Rita Moreira.

*** Abreviaturas: al.(s) (alínea(s)), art.(s) (artigo(s)), CC (Código Civil), cfr. (conforme), CRP (Constituição da República Portuguesa), CT (Código do Trabalho), ed. (edição), ETN (Estatuto do Trabalho Nacional), IRCT (Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho), OIT (Organização Internacional do Trabalho), PDT (*Prontuário de Direito do Trabalho*), *ob. cit.* (obra citada), p. (página), pp. (páginas), *RDES* (*Revista de Direito e Estudos Sociais*), STJ (Supremo Tribunal de Justiça), v.g. (*verbi gratia*), UE (União Europeia).

Palavras-chave: tempo de trabalho – OIT – trabalho noturno – descanso semanal – férias – trabalho a tempo parcial.

Key words: working time – ILO – night work – descanso – weekly rest – holidays – part-time work.

1. INTRODUCCIÓN

O trabalhador aliena a sua atividade e o seu tempo de vida em benefício do empregador, o qual se obriga, em contrapartida, a pagar uma remuneração e pode –ou deve– prosseguir o lucro. Neste circuito tendencialmente perene e evolutivo, afloram quatro elementos *condenados* a compatibilizações e ajustamentos no âmbito da organização laboral: (i) atividade; (ii) tempo; (iii) remuneração; e (iv) lucro. Por outro lado, na medida em que o *trabalho não é uma mercadoria ou um mero artigo de comércio*, nem o trabalhador é um simples autómato parametrizável¹, a organização laboral deve atender (i) ao contexto jurídico e económico, (ii) às técnicas e tecnologias disponíveis, (iii) aos reflexos do meio ambiente e do ambiente de trabalho, mas também (iv) ao tipo, natureza, intensidade, ritmo e duração do trabalho.

A vida é única, irrepetível, e não dispõe de uma *box* que permita rever ou ver pela primeira vez momentos que deixámos passar. O período dedicado ao trabalho compreende, portanto, custos de oportunidades de descanso e de integração na vida social e familiar, os quais justificam a definição de um *perímetro de segurança*, ainda que flexível, que preserve os tempos de não trabalho. A tutela desses bens jurídicos de personalidade não pode ser exclusivamente confiada à autonomia privada ou à liberdade contratual, competindo ao Estado e aos parceiros sociais a sua regulação². O referido *perímetro de segurança* comporta a concretização e delimitação dos conceitos de tempo de trabalho e de tempos de não trabalho. Aquele compreende, pelo menos, o período durante o qual o trabalhador aliena a sua atividade, manual ou intelectual, ao empregador. Os segundos abrangem o período livre, de diversão, de descanso, de ócio e de integração na vida familiar e social (v.g. descanso semanal, feriados, férias)^{3/4}. Nesta perspetiva, as horas de início, de pausa e de termo do trabalho são as *dobradiças* que articulam os dois conceitos⁵. Dir-se-á que devemos considerar, ainda, o pluriemprego como meio de compressão do espaço reservado ao *não trabalho*. Todavia, essa eventual limitação resulta do exercício legítimo de um direito do trabalhador^{6/7}.

¹ Nas palavras de LEAL AMADO: *o trabalhador não vende o seu corpo ao empregador. Nem, decerto, a sua alma* (JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho – noções básicas*, Almedina, 2016, p. 215).

² No prefácio do livro AUGUSTO DA COSTA, *Código do Trabalho*, J. Rodrigues & C.^a, 1937, afirmava MARCELO CAETANO: *Já lá vai o tempo em que o optimismo oficial confiava na liberdade de convenção entre patrões e trabalhadores para que tudo corresse o melhor possível no mais bem ordenado dos mundos...*

³ Sobre estes conceitos, vide MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 6.^a ed., Almedina, 2016, pp. 361-362, 381-386.

⁴ Sobre a insuficiência deste binómio designadamente para enquadrar o tempo de disponibilidade, vide JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra, 2007, pp. 660-661, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “O Regime do Trabalho Suplementar”, *Escritos de Direito do Trabalho*, Almedina, 2018, p. 171. Cfr., ainda, JOÃO ZENHA MARTINS, “Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos”, *Tempo de Trabalho e Tempos de Não Trabalho*, APODIT, AAFDL, 2018, pp. 66-67.

⁵ Cfr. WILLIAM GROSSIN, *Trabajo y Tiempo, Duraciones, Horarios, Ritmos*, Editorial Nova Terra, 1974, p. 67. Segundo o Autor, os dois conceitos podem ter pesos relativos distintos, consoante a época, os sectores e os tipos de atividade, mas a tendência aponta para a necessária valorização das diferentes manifestações do tempo de não trabalho (*idem*, pp. 67-68).

⁶ Pode colocar-se a questão de saber se o Estado não devia regular os limites do pluriemprego, designadamente no âmbito do Direito das condições do trabalho. Dir-se-á que o trabalhador é o melhor juiz dos seus interesses e, por isso, alcançará uma razoável ponderação entre trabalho e descanso ou recuperação física e psíquica. Em particular, quando o trabalho é prestado a empregadores ou beneficiários distintos –o segundo emprego pode corresponder a um contrato de trabalho ou a um contrato de prestação de serviço–, porque pode decidir livremente

Num tempo muito longínquo e –atualmente em determinadas atividades exercidas de forma autónoma e independente–, o tempo dedicado à atividade produtiva podia ser associado e integrado na vida pessoal, social e familiar, sem fronteiras rígidas ou semirrígidas, porque comportava períodos para trabalhar e outros para conversar, descansar ou disfrutar. Nessa época, o trabalho era desenvolvido em longas jornadas de trabalho, quase de Sol a Sol⁸.

Com o surgimento das fábricas, o tempo dedicado ao trabalho, intensivo e fora do espaço familiar, constituiu um período retirado à vida pessoal, social e familiar. Com a intensificação da industrialização e da globalização, surgiram pressões competitivas e de produtividade que levaram à expansão da produção, fundaram a vontade de aumentar os lucros e de amortização célere das máquinas e, por conseguinte, conduziram ao aumento dos dias de trabalho para 14, 16 e 18 horas^{9/10}, apesar de não se ter registado um corte abrupto e total com o ritmo natural preexistente: a indústria cedia perante a urgência dos trabalhos agrícolas¹¹. Neste contexto, não surpreendeu que a regra das 8 horas diárias e 48 horas semanais surgisse, com destaque, no Tratado de Versalhes e fosse o mote da Convenção n.º 1 da OIT¹².

Após uma época de redução gradual do tempo de trabalho, perfilhámos nos últimos anos um modelo de *sociedade 24/7*, onde o profissionalismo e a dedicação se medem pela disponibilidade a qualquer momento e em qualquer lugar¹³. Este *novo* paradigma permitiu a libertação da submissão ao *relógio*^{14/15}, através da dispensa das *dobradiças* acima referidas¹⁶. Com efeito,

a manutenção do segundo emprego, sem perder o primeiro. Acresce que em países com remunerações médias reduzidas, o pluriemprego constitui um instrumento fundamental para o equilíbrio económico-financeiro do trabalhador e do seu agregado familiar. São argumentos relevantes que devem ser devidamente apreciados. Todavia, o Direito das condições do trabalho deve assegurar que o trabalhador não se aliena por completo e que dispõe de períodos diários, semanais e anuais para o descanso, a recuperação física e psíquica e integração na vida familiar e social.

Sobre a (in)aplicabilidade dos conceitos de tempo e de local de trabalho aos prestadores de serviço, cfr., por exemplo, o Ac. STJ de 19.12.2018 (CHAMBEL MOURISCO) proc. n.º 79/16.3T8CTB.C1.S1, relativo aos acidentes de trabalho de trabalhadores independentes, e o DL n.º 117/2012 que consagra regras sobre a duração semanal do tempo de trabalho, os intervalos de descanso e o trabalho noturno.

⁷ No sentido, porém, da limitação, vide ANTÓNIO MOREIRA, “Flexibilidade Temporal”, *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, Almedina, 2004, pp. 109-110.

⁸ Segundo CUNHA GONÇALVES, o dia normal de trabalho nas antigas corporações dos mistéres era inferior a 12 horas, porque a atividade era prestada apenas durante o dia, com exclusão das horas de comida e de descanso e do descanso dominical (LUIZ DA CUNHA GONÇALVES, *A Evolução do Movimento Operário em Portugal*, Adolpho de Mendonça & Companhia, 1905, p. 127).

⁹ Cfr. CUNHA GONÇALVES, *A Evolução...*, *ob. cit.*, pp. 122-123.

¹⁰ Cfr. *Ensuring decent working time for the future*, ILO, 2018, p. 6.

¹¹ Cfr. GROSSIN, *Trabajo...*, *ob. cit.*, pp. 78-79.

¹² Cfr. PALMA RAMALHO, *Tratado...*, *ob. cit.*, pp. 362-363.

¹³ Nas palavras de LOBO XAVIER, *há cada vez mais porosidade entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso* (BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 3.ª ed., Rei dos Livros, 2018, p. 538).

¹⁴ Cfr. GROSSIN, *Trabajo...*, *ob. cit.*, p. 99. Segundo o Autor, *El reloj simboliza – y actualiza – el encadenamiento del hombre al tiempo, o más exactamente al tiempo de los demás, a la hora del inicio del trabajo, de la salida del tren, de los boletines informativos radiados, de la duración calculada de una operación productiva, de una conversación telefónica, del tiempo de un desplazamiento. Tiempos medidos, contados, fraccionados en cantidades cada vez más pequeñas: minutos en la vida corriente, segundos y décimas de segundo en el funcionamiento de las máquinas, millonésimas de segundo en los ordenadores. Mais: El tiempo se ha transformado en un bien más preciso que nunca.*

¹⁵ Segundo PALMA RAMALHO, na linha de ALONSO OLEA, a compatibilidade da subordinação do trabalhador com a sua liberdade depende (i) da objetivação da prestação de trabalho e (ii) da delimitação temporal da disponibilidade do trabalhador (PALMA RAMALHO, *Tratado...*, *ob. cit.*, p. 362). Cfr., ainda, JÚLIO GOMES, *Direito...*, *ob. cit.*, p. 650.

¹⁶ A distinção entre tempo de trabalho e tempo de repouso tem inegável importância, mas é pouco nítida e *desvanece-se, mormente em certas profissões, a fronteira entre tempo de subordinação e tempo livre* (JÚLIO GOMES, *Direito...*, *ob. cit.*, pp. 650-651).

a possibilidade de trabalhar a qualquer momento e em qualquer lugar podia ser um forte contributo para essa emancipação, bem como para a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar. Contudo, esta liberdade veio associada ao desenvolvimento de novas tecnologias que contribuíram para tornar obsoletas as tradicionais *dobradiças*: (i) o *smartphone*, o *tablet*, o *notebook*, o *Skype* e muitas outras aplicações permitem o desenvolvimento da atividade fora do local ou do tempo de trabalho, mas também o controlo e a supervisão à distância¹⁷; (ii) o empregador, o beneficiário da atividade, o cliente ou um colega têm, hoje, a expectativa de receber uma resposta imediata a qualquer e-mail ou contacto telefónico, bem como de resolver ASAP qualquer solicitação¹⁸. Neste sentido, o tempo de trabalho pode perder relevância como índice de subordinação jurídica: um trabalhador e um prestador de serviços podem ter idêntica autonomia sobre o tempo e o espaço da prestação da atividade, ainda que condicionada pelos objetivos fixados pelo empregador ou pelo beneficiário da atividade¹⁹. Por outro lado, após um período de redução do tempo de trabalho, sente-se, agora, um acréscimo do período dedicado à atividade laboral²⁰.

Chegámos, por isso, à *sociedade 24/7 em regime de Big Brother permanente*, embora suavizado pela preocupação de proteção de dados pessoais^{21/22}.

Destarte, a par da remuneração, o tempo de trabalho é dos temas mais controversos e debatidos²³ e está na ordem do dia, designadamente a propósito (i) do princípio da conciliação da vida pessoal e familiar, (ii) da proteção dos direitos de personalidade do trabalhador (v.g. saúde, descanso)²⁴, (iii) da prevenção dos riscos *laborais* (v.g. *burnout* e assédio)²⁵ e (iv) da defesa da liberdade de iniciativa económica e do direito de propriedade dos empregadores.

Neste estudo, vamos atender, apenas, à regulação do tempo de trabalho nas convenções da OIT à luz do Direito português e dos desafios atuais. É um campo de equilíbrios sensíveis, instáveis e mutáveis que emergem da indispensável compatibilização entre os interesses *supra* mencionados. Com efeito, o empregador tem os direitos de investir, de organizar a atividade, de gerir e de procurar o lucro. Não obstante, quando integra pessoas na sua estrutura, não pode deixar de atender à tutela dos seus interesses vitais.

¹⁷ Cfr. ZENHA MARTINS, “Tempo...”, *ob. cit.*, pp. 25-26.

¹⁸ Cfr. *Ensuring decent working time for the future*, ILO, 2018, p. 3.

¹⁹ É verdade que muitas atividades continuam, ainda, subordinadas ao relógio (v.g. professor, vigilante, polícia, trabalhador de limpeza ou de lojas) e, para essas, o tempo de trabalho permanece como um índice relevante de subordinação.

²⁰ Cfr. JÚLIO GOMES, *Direito...*, *ob. cit.*, pp. 652-653.

²¹ No início dos anos 90, as novas tecnologias de informação e comunicação tornaram as relações entre empregadores e trabalhadores menos personalizadas e mais deslocalizadas. Com efeito, o empregador podia estar ligado à sua organização laboral em qualquer parte do mundo, desde que tivesse um computador, um telefone e um fax. Hoje, a realidade não será muito distinta, mas as tecnologias evoluíram vertiginosamente (Cfr. KARI TA-PIOLA, *The teeth of the ILO – The impact of the 1998 ILO Declaration on Fundamentals Principles and Rights at Work*, ILO, 2018, pp. 8-9) e revolucionaram o dia-a-dia laboral e pessoal, designadamente através da possibilidade de trabalhar em qualquer lugar, a qualquer momento. Esta opção pode ser positiva para o equilíbrio entre trabalho e vida privada, mas pode constituir também um risco de mútua interferência. Temos, ainda, o surgimento da *gig economy*, na qual o tempo de trabalho é determinado pela autonomia do trabalhador (Cfr. JON MESSENGER, *Working Time and the Future of Work*, ILO, 2018, pp. 19-23).

²² Nas palavras de ZENHA MARTINS, [s]e as pessoas são cada vez mais livres, mas estão reféns da tecnologia (*oximóron*), hoje trabalha-se mais horas e por mais anos (ZENHA MARTINS, “Tempo...”, *ob. cit.*, pp. 25-26).

²³ Cfr. *Ensuring decent working time for the future*, ILO, 2018, p. 2.

²⁴ Cfr. *Ensuring decent working time for the future*, ILO, 2018, p. 2.

²⁵ Desde cedo, a fadiga, o desgaste físico e psicológico e a consequente necessidade de descanso e recuperação foram identificados como fatores a tomar em consideração, designadamente, para evitar os acidentes de trabalho (CUNHA GONÇALVES, *A Evolução...*, *ob. cit.*, pp. 119-121).

2. A OIT E O TEMPO DE TRABALHO

As preocupações com o tempo de trabalho –com as suas repercussões individuais e sociais– estão na gênese da OIT, permaneceram na sua agenda desde 1919²⁶, ainda que com intensidades diferentes, e foram retomadas no ano do seu centenário²⁷.

O Tratado de Versalhes (1919) contém, no seu art. 427.^o, as raízes axiológicas da OIT: (i) o trabalho não deve ser considerado simplesmente como uma mercadoria ou um artigo de comércio; (ii) o direito de associação; (iii) o direito a um salário adequado a um nível razoável de vida, no seu tempo e no seu país; (iv) a adoção do dia de 8 horas ou da semana de 48 horas; (v) o acolhimento de um descanso semanal de, pelo menos, 24 horas que deve compreender o Domingo, sempre que possível; (vi) a abolição do trabalho infantil e a limitação do trabalho dos menores para assegurar a educação e o seu desenvolvimento físico; (vii) a igualdade remuneratória entre homens e mulheres; (viii) o tratamento económico equitativo para todos os trabalhadores que residam no país; (ix) a organização de um serviço de inspeção²⁸. Estas razões manifestaram-se na Declaração de Filadélfia de 10.5.1944²⁹, na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 18.6.1998³⁰, na Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa de 10.6.2008³¹ e no Relatório da Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho de 2019 onde se afirma que a *Constituição da OIT continua a ser o contrato social universal mais ambicioso da história*³².

Todavia, assistimos a uma paulatina deslocação do tema do tempo de trabalho do núcleo para a periferia. O tempo de trabalho (i) surge no Tratado de Versalhes com algum detalhe, (ii) motiva a primeira Convenção da OIT, (iii) aparece no âmbito de políticas para a melhoria do nível de vida na Declaração de Filadélfia (cfr. III, d)), (iv) não merece destaque na Declaração de 1998, (v) dá sinais na Declaração de 2008 na parte dedicada à adoção e ampliação de medidas de proteção social sustentáveis e adaptadas às circunstâncias nacionais, e parece (v) renascer, com alguma vitalidade, no Relatório da Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho de 2019.

Não negamos que a preocupação com o tempo de trabalho –designadamente, com os seus reflexos na segurança e saúde dos trabalhadores, na conciliação da vida pessoal e familiar, na deteção de situações de discriminação indireta e nas políticas de emprego– atravessa inúmeros trabalhos da OIT. Contudo, não foi assumido como primordial ou, pelo menos, com significado idêntico ao das convenções fundamentais e prioritárias promovidas pela OIT, a partir de 1995.

²⁶ Cfr. *Ensuring decent working time for the future*, ILO, 2018, p. 5.

²⁷ Cfr. COMISSÃO MUNDIAL SOBRE O FUTURO DO TRABALHO, *Trabalhar para um Futuro Melhor*, ILO, 2019, p. 12, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf, último acesso em 4.4.2019.

²⁸ Cfr. <https://dre.pt/application/dir/pdf1s/1921/04/06700/03890465.pdf> (último acesso em 27.3.2019).

²⁹ Cfr. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms_142941.pdf, último acesso em 27.3.2019.

³⁰ Cfr. <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>, último acesso em 27.3.2019. A Conferência Internacional do Trabalho declarou que *todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.*

Como refere KARI TAPIOLA, uma Declaração não dá origem a novos princípios, mas clarifica os existentes e adapta-os às alterações políticas e estruturais de cada momento (KARI TAPIOLA, *The teeth...*, *ob. cit.*, p. 1).

³¹ Cfr. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf, último acesso em 27.3.2019. Esta Declaração pode ser entendida com um guia sobre a aplicação dos princípios da Declaração de Filadélfia na atualidade (KARI TAPIOLA, *The teeth...*, *ob. cit.*, pp. 4, 87-88).

³² Cfr. COMISSÃO MUNDIAL SOBRE O FUTURO DO TRABALHO, *Trabalhar...*, *ob. cit.*, p. 23.

Na primeira categoria encontram-se as seguintes: (i) Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical (n.º 87); (ii) Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (n.º 98); (iii) Trabalho Forçado ou Obrigatório (n.º 29); (iv) Abolição do Trabalho Forçado (n.º 105); (v) Idade Mínima para Admissão no Emprego (n.º 138); (vi) Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças (n.º 182); (vii) Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor (n.º 100); e (viii) Discriminação em Matéria de Emprego e Formação (n.º 111)³³. A segunda categoria é composta, por seu lado, pelas convenções sobre: (i) Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio (n.º 81); (ii) Política de Emprego (n.º 122); (iii) Inspeção do Trabalho na Agricultura (n.º 129); e (iv) Consultas Tripartidas Destinadas a Promover a Execução das Normas Internacionais do Trabalho (n.º 144)^{34/35/36}.

Admitimos que esta tendencial perda de relevância pode estar associada a uma redução gradual do número de horas de trabalho anuais³⁷. Não obstante, um século depois, aproximadamente um terço dos trabalhadores, a nível mundial, tem um período normal de trabalho excessivamente longo, isto é, superior a 48 horas semanais^{38/39}. Nos países desenvolvidos, regista-se uma tendência, nomeadamente em certas profissões ou atividades, para dedicar o tempo que for necessário (i) para completar o trabalho ou (ii) para demonstrar o comprometimento com a organização e, desse modo, progredir na carreira⁴⁰. Nesse sentido, assistimos ao declínio do regime das 9:00 às 17:00 em prol de uma *economia 24/7*⁴¹; sendo que a perda de importância relativa do tema do tempo de trabalho pode estar, antes, associada (i) às dificuldades para alcançar novos consensos mundiais que permitam rever e atualizar os instrumentos normativos da OIT^{42/43} e (ii) ao espaço adquirido pela UE na regulação destas matérias.

³³ As oito convenções foram ratificadas por Portugal – cfr.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:10011::NO:10011:P10011_DISPLAY_BY,P10011_CONVENTION_TYPE_CODE:1,F, último acesso em 26.3.2019.

³⁴ Cfr. <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>, último acesso em 26.3.2019.

³⁵ As quatro convenções foram ratificadas por Portugal – cfr.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102815, último acesso em 26.3.2019.

³⁶ Todos os Estados-membros da EU ratificaram as convenções fundamentais da OIT e a convenção prioritária sobre os serviços de inspeção (ILO, *The ILO and the EU, partners for decent work and social justice – impact of ten years of cooperation*, ILO, 2012, p. 8, disponível em <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>, último acesso em 26.3.2019).

³⁷ Cfr. JON MESSENGER, *Working...*, *ob. cit.*, pp. 1-2.

³⁸ A excessiva duração do tempo de trabalho pode conduzir a distúrbios no sono, nos ritmos biológicos, na vida familiar e social e, indiretamente, no cansaço, na disposição e na saúde, segurança e produtividade no trabalho (JON MESSENGER, *Working...*, *ob. cit.*, p. 11).

³⁹ Cfr. COMISSÃO MUNDIAL SOBRE O FUTURO DO TRABALHO, *Trabalhar...*, *ob. cit.*, p. 20.

⁴⁰ Cfr. JON MESSENGER, *Working...*, *ob. cit.*, p. 3.

⁴¹ Cfr. JON MESSENGER, *Working...*, *ob. cit.*, pp. 14-19.

⁴² Como bem nota MENEZES LEITÃO, [n]ormalmente as convenções apenas são elaboradas em matérias em que já se verifica um consenso alargado que torna previsível a sua ratificação por um número suficiente de Estados, optando-se antes pela recomendação quando esse consenso ainda não se verifica (LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 5.ª ed., Almedina, 2016, p. 68).

⁴³ Como bem nota LEAL AMADO, ficam excluídos deste patamar mínimo os direitos de caráter “positivo” que possam ter impacto direto nos custos do trabalho (como salário mínimo, duração do trabalho, férias pagas, saúde e segurança no trabalho, etc.) – quiçá para, precisamente, não pôr em causa a principal vantagem competitiva dos países em desenvolvimento, que são os baixos salários (LEAL AMADO, *Contrato...*, *ob. cit.*, p. 34).

3. HORAS DE TRABALHO

A Convenção n.º 1 sobre as horas de trabalho na indústria⁴⁴, que entrou em vigor em 3.7.1928^{45/46}, consagrou a regra das 8 horas por dia e das 48 horas por semana (art. 2.º proémio)⁴⁷. Em 1971, o período normal de trabalho não podia ser superior a esses limites, com uma redução para as 7 horas por dia e 42 horas por semana para os trabalhadores de escritório (art. 5.º, n.ºs 1 e 2, do DL n.º 409/71, de 27.9). Em 1991, determinou-se a redução para as 44 horas semanais (art. 1.º da Lei n.º 2/1991, de 17.1). Em 1996, alcançámos o período normal de trabalho de 8 horas por dia e de 40 horas por semana (art. 1.º, n.º 1, da Lei n.º 21/96, de 23.7), o qual permanece aplicável (art. 203.º, n.º 1, do CT)⁴⁸.

Aquela regra comporta inúmeras exceções, a saber: (i) estabelecimentos com trabalhadores membros da mesma família (art. 2.º proémio); (ii) postos de trabalho de fiscalização ou de direção e cargos de confiança (art. 2.º, al. a)); (iii) a lei, os usos ou as convenções celebradas entre sujeitos coletivos podem prever um período de trabalho inferior a 8 horas compensado noutros dias da semana, desde que o acréscimo não seja superior a uma hora por dia (art. 2.º, al. b)); (iv) no trabalho por turnos, o período de trabalho pode ser superior a 8 horas por dia e 48 horas por semana, desde que a média num período máximo de três semanas não ultrapasse a regra *supra* referida (art. 2.º, al. c))⁴⁹; (v) na situação de acidente ou iminência dele, desde que seja necessário efetuar trabalhos urgentes em maquinismos ou ferramentas (art. 3.º, primeira parte); (vi) no caso de força maior, mas na medida bastante para evitar que uma

⁴⁴ Era aplicável: (i) às minas, pedreiras e indústrias extrativas de qualquer natureza; (ii) às indústrias em que os produtos sejam manufaturados, modificados, limpos, reparados, ornamentados, acabados, preparados para a venda, ou em que as matérias sofram transformação, compreendendo-se nelas a construção de navios e as indústrias de demolição de material, e bem assim a produção, a transformação e a transmissão da força motriz em geral e da eletricidade; (iii) à construção, reconstrução, conservação, reparação, modificação ou demolição de quaisquer construções e edifícios, caminhos de ferro, tranvias, portos, docas, molhes, canais, instalações para a navegação interior, estradas, túneis, pontes, viadutos, esgotos coletores, esgotos ordinários, poços, instalações telegráficas ou telefónicas, instalações elétricas, fábricas de gás, distribuição de águas ou outros trabalhos de construção, e bem assim as obras de preparação e fundação que precedem os referidos trabalhos; (iv) o transporte de pessoas ou de mercadorias por estrada, via férrea ou via de água, marítima ou interior, incluindo a conservação de mercadorias em docas, cais, embarcadouros e entrepostos, com exceção do transporte manual (art. 1.º).

O trabalho nas atividades de transporte por mar ou via de água interior seriam reguladas por uma Convenção especial sobre o trabalho de marítimos e marinheiros (art. 1.º, § 2).

⁴⁵ Cfr. Decreto n.º 15361, de 3.4.1928 e Carta de Confirmação e Ratificação de 8.9.1928.

⁴⁶ Portugal não ratificou a Convenção n.º 30 (1930) relativa às horas de trabalho no comércio e estabelecimentos, a qual contém uma noção de tempo de trabalho (art. 2.º). Contudo, o critério “estar à disposição do empregador” não contribui para o esclarecimento da questão sobre a inclusão no tempo de trabalho dos períodos em que os trabalhadores permanecem no local de trabalho sem realizar qualquer atividade. Segundo LIBERAL FERNANDES, este critério *abrange tanto as situações em que, ao longo de determinado período, os trabalhadores estão adstritos à realização de uma obrigação laboral, como aqueles em que o trabalhador permanece à disposição do empregador até que lhe seja indicada a actividade a realizar* (FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, “Tempo de trabalho e tempo de descanso”, *Tempo de Trabalho e Tempos de Não Trabalho*, APODIT, AAFDL, 2018, p. 12). Ainda de acordo com o Autor, continua em aberto o enquadramento do trabalho de prevenção ou à chamada, designadamente quando o trabalhador não está nas instalações do empregador ou no local de trabalho (*idem*, pp. 18-19).

⁴⁷ As sensibilidades associadas ao tema revelam-se, por exemplo, através dos regimes especiais para o Japão, Índia Britânica, Grécia e Roménia (arts. 9.º, 10.º, 12.º e 13.º) e as exclusões da China, Pérsia e Sião (art. 11.º)

⁴⁸ Após um século após a adoção desta Convenção, aproximadamente um terço dos trabalhadores, a nível mundial, continua a prestar mais de 48 horas por semana (JON MESSENGER, *Working...*, *ob. cit.*, p. 25).

⁴⁹ Como bem nota OLIVEIRA CARVALHO, não se define qualquer número máximo de horas diárias ou semanais, apenas de determina a aplicação de valores médios num período máximo de três semanas (Cfr. CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, “A Adaptabilidade e o Banco de Horas à Luz do Direito Europeu e Internacional”, *Tempo de Trabalho e Tempos de Não Trabalho*, APODIT, AAFDL, 2018, p. 88, nota 55).

perturbação séria prejudique a marcha normal do estabelecimento (art. 3.º, segunda parte); (vii) nos serviços cujo funcionamento contínuo, em virtude da sua própria natureza, deva assegurar-se por turnos sucessivos, com o limite de 56 horas semanais em média, sem prejuízo da compensação do dia de descanso semanal (art. 4.º)⁵⁰. O limite das 8 horas diárias e 48 horas semanais, ainda que em termos médios, só pode ser ultrapassado em casos excepcionais, desde que fosse considerado inaplicável. De todo o modo, a duração média não poderia ser superior às 48 horas semanais (art. 5.º).

Estas normas relevam no confronto, por exemplo, com os regimes de isenção de horário de trabalho, de trabalho suplementar, de trabalho por turnos e de flexibilidade (*v.g.* adaptabilidade, banco de horas e horário concentrado).

Sem prejuízo de outros casos previstos em IRCT, a isenção de horário de trabalho pode ser utilizada para (i) o exercício de cargo de administração ou direção, de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos⁵¹, (ii) execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho⁵² e (iii) teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento sem controlo imediato por superior hierárquico (art. 218.º, n.º 1, do CT). Embora existam três modalidades, apenas uma delas permite ultrapassar de forma significativa o período normal de trabalho (art. 219.º, n.º 1, al. a), do CT), visto que ficam apenas ressalvados o dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, os feriados e o descanso diário (arts. 219.º, n.º 2, e 214.º, n.º 1, do CT).

No que toca ao trabalho suplementar, devemos ter, também, presente a possibilidade de derrogação da regra das 8 horas por dia e 48 horas por semana para permitir fazer face a acréscimos de trabalho extraordinários (art. 6.º, n.º 1, al. b)). Entre nós, a prestação de trabalho suplementar só pode ter lugar quando (i) a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador; (ii) se trate de caso de força maior; e (iii) seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade (art. 227.º, n.ºs 1 e 2, do CT)⁵³.

A regra sobre a remuneração do trabalho suplementar com um acréscimo mínimo de 25% sobre a remuneração normal (art. 6.º) é respeitada na maioria dos casos (art. 268.º, n.º 1, do CT), mas poderá ser questionada no que toca ao trabalho prestado ao abrigo do banco de horas, visto que este pode ser remunerado apenas em singelo⁵⁴.

O trabalho deve ser organizado por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho (art. 221.º, n.º 1, do CT). Contudo, a duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho (art. 221.º, n.º 3, do CT).

⁵⁰ De acordo com OLIVEIRA CARVALHO, esta exceção deve ser compatibilizada com o direito de descanso durante 24 horas em cada período de 7 dias, salvas as exceções previstas no art. 14.º, n.º 2, da Convenção n.º 14 (OLIVEIRA CARVALHO, “A Adaptabilidade...”, *ob. cit.*, p. 88, nota 56).

⁵¹ Cfr. ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho*, II, Almedina, 2019, p. 541. As Convenções n.os 1 e 30 contêm *um duplo sentido*: (i) *não aplicação dos limites à duração do trabalho a certas categorias de trabalhadores (titulares de cargos de direcção, fiscalização e confiança, bem como determinadas categorias do que hoje se designaria por «comerciais»)* e (ii) *admissão de derrogações quanto a trabalhadores afectos à execução de certas tarefas ou que prestassem trabalho em certas circunstâncias* (ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, “Isenção de Horário de Trabalho – Alguns Problemas”, *Tempo de Trabalho e Tempos de Não Trabalho*, APODIT, AAFDL, 2018, pp. 188-190).

⁵² Cfr. art. 6.º, n.º 1, al. a), da Convenção.

⁵³ Sobre os limites do trabalho suplementar, cfr. art. 228.º do CT.

⁵⁴ Cfr. OLIVEIRA CARVALHO, “A Adaptabilidade...”, *ob. cit.*, pp. 90-92.

Os regimes de flexibilidade temporal permitem, porém, ultrapassar a *regra de ouro* da Convenção em situações que, aparentemente, excedem o âmbito das exceções e derrogações acima referidas⁵⁵. Com efeito, em alguns casos, o período normal de trabalho pode ser aumento até 4 horas por dia e 60 horas semanais, com exclusão do trabalho suplementar prestado por motivo de força maior (arts. 204.º, n.º 1, e 208.º, n.º 2, do CT) ou até 4 horas por dia com respeito pelo período normal de trabalho semanal, o que se traduz numa redução do número de dias de trabalho semanal (art. 209.º, n.º 1, do CT).

Finalmente, o empregador deve (i) organizar o horário de trabalho (horas de início e de termo da jornada de trabalho ou dos turnos) de forma a respeitar os limites acima referidos; (ii) comunicar os horários de trabalho, através de avisos afixados de forma visível no seu próprio estabelecimento ou em outro local conveniente, ou ainda por qualquer outro modo determinado pelo Governo; (iii) comunicar os descansos concedidos durante o tempo de laboração que se consideram como não fazendo parte das horas de trabalho; (iv) registar em modelo aprovado por autoridade pública, as horas suplementares realizadas (art. 8.º). Estas regras encontram respaldo no Direito interno, designadamente a obrigação de registo dos tempos de trabalho e do trabalho suplementar (arts. 202.º, 215.º, 216.º e 231.º do CT).

4. TRABALHO NOTURNO

A Convenção n.º 6 (1919) sobre o trabalho noturno dos menores na indústria, entrou em vigor em 10.5.1932⁵⁶, proíbe o trabalho de menores de 18 anos durante a noite em estabelecimentos industriais⁵⁷, salvo se estiverem a trabalhar com membros da sua família nessa organização (art. 2.º, § 1.º). Esta proibição cede nos seguintes casos:

- a) Os maiores de 16 anos de idade podem prestar trabalho noturno, desde que tenham a seu cargo serviços que, pela sua natureza, não comportem qualquer interrupção, de dia ou de noite, e se encontrem nestas indústrias: (i) fábricas de ferro e de aço, trabalhos em que se utilizem fornos de reverbero ou de regeneração, e galvanização de lâminas e fios de ferro, com exceção das oficinas de limpeza e desoxidação de metais; (ii) fábricas de vidros; (iii) fábricas de papel; (iv) fábricas de açúcar onde se trate o açúcar bruto; e (v) redução do minério de ouro (art. 2.º, § 2.º). A noite abrangia um período de onze horas consecutivas, pelo menos, entre as 22:00 e as 5:00 (art. 3.º, § 1.º)⁵⁸;
- b) Os maiores de 16 anos podem, igualmente, prestar trabalho noturno nos casos de força maior, imprevisível e sem carácter de regularidade, que obstem ao funcionamento normal do estabelecimento (art. 4.º);
- c) A proibição de trabalho noturno dos maiores de 16 anos pode ser suspensa, por determinação de autoridade pública, em circunstâncias particularmente graves, desde que o interesse público o exija (art. 7.º).

A Convenção n.º 89 (1948) sobre o trabalho noturno das mulheres na indústria, entrou em vigor em 2.6.1964⁵⁹, proibia as mulheres, independentemente da idade, de prestar a sua atividade durante a noite em qualquer tipo de indústria, pública ou particular e suas dependências, salvo se estiverem a trabalhar com membros da sua família nessa organização (art. 3.º). Esta proibição não se adequava, porém, com a nova ideia de Direito que emergiu da CRP de 1976, designadamente com o princípio da igualdade e a proibição de discriminações exclusivamente

⁵⁵ Cfr. OLIVEIRA CARVALHO, "A Adaptabilidade...", *ob. cit.*, pp. 89-90.

⁵⁶ Cfr. Decreto n.º 20992, de 25.11.1931, e Carta de Confirmação e Ratificação de 16.9.1932.

⁵⁷ Cfr. nota 53 supra e art. 1.º desta Convenção.

⁵⁸ Consagraram-se desvios para as minas de carvão e padarias, bem como para os países tropicais (art. 3.º, §§ 2.º a 4.º).

⁵⁹ Cfr. DL n.º 44862, de 23.1.1963.

fundadas no sexo. Todavia, a denúncia desta Convenção surgiu anos mais tarde, em 27.2.1992, impulsionada pelo Direito europeu⁶⁰.

A Convenção n.º 171 (1990) relativa ao trabalho noturno, entrou em vigor em 27.11.1995⁶¹, é aplicável a todos os trabalhadores, salvo aqueles que prestam a sua atividade na agricultura, na pecuária, na pesca, nos transportes marítimos e na navegação interna (art. 2.º, n.º 1)⁶². Esta Convenção visa a proteção da saúde, da maternidade e das responsabilidades familiares e sociais dos trabalhadores noturnos (art. 3.º, n.º 1). Estes têm direito a: (i) exames de saúde gratuitos (art. 4.º, n.º 1), (ii) primeiros socorros (art. 5.º), (iii) transferência para um posto de trabalho disponível diurno, se forem considerados inaptos para o trabalho noturno (art. 6.º, n.º 1) ou, caso não exista, aos benefícios atribuídos aos trabalhadores incapacitados para trabalhar ou arranjar emprego (art. 6.º, n.º 2); e (iv) proteção idêntica à do despedimento de outros trabalhadores impedidos de trabalhar por razões de saúde, quando se encontrem temporariamente inaptos para o trabalho noturno (art. 6.º, n.º 3). Por seu lado, são previstas outras situações jurídicas destinadas à proteção da maternidade (art. 7.º), as quais encontram respaldo, por exemplo, no art. 60.º do CT⁶³. Antes da introdução de trabalho noturno, o empregador deve consultar os representantes dos trabalhadores sobre (i) os detalhes desses horários, (ii) as formas de organização do trabalho noturno mais adaptadas ao estabelecimento e aos trabalhadores, (iii) medidas requeridas em matérias de saúde no trabalho e de serviços sociais (art. 10.º, n.º 1). Estas soluções são globalmente respeitadas pelo Direito interno (arts. 222.º, 224.º e 225.º do CT).

5. DESCANSO SEMANAL

A Convenção n.º 14 (1921) sobre o descanso semanal na indústria, entrou em vigor em 3.7.1928⁶⁴, aplicável aos trabalhadores de qualquer estabelecimento industrial, público ou particular, e suas dependências (art. 2.º, § 1.º, primeira parte)⁶⁵, consagra o direito a um descanso de, pelo menos, 24 horas consecutivas em cada período de sete dias (art. 2.º, § 1.º, segunda parte), o qual deve ser, quando possível, concedido simultaneamente a todos os trabalhadores de cada estabelecimento e coincidir nos dias consagrados pela tradição ou pelos usos do país ou da região respetiva (art. 2.º, § 2.º). Admitem-se exceções: (i) nos estabelecimentos exclusivamente familiares (art. 3.º); e (ii) nas situações cujas razões de ordem económica e humanitária o justifiquem (art. 4.º).

A Convenção n.º 106 (1957) sobre o descanso semanal no comércio e nos escritórios entrou em vigor em 24.10.1960⁶⁶. Aplicável aos trabalhadores, incluindo aprendizes⁶⁷, prevê o di-

⁶⁰ Cfr. PALMA RAMALHO, *Tratado...*, *ob. cit.*, pp. 420-421, MONTEIRO FERNANDES, "O Regime...", *ob. cit.*, pp. 434-435, LEAL AMADO, *Contrato...*, *ob. cit.*, pp. 224-225.

Cfr.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312234 (último acesso em 2.2.2019).

⁶¹ Cfr. Resolução da Assembleia da República n.º 56/94, de 9.9.1994, e Decreto do Presidente da República n.º 69/94, de 9.9.1994.

⁶² De acordo com a Convenção, o trabalho noturno compreende todo e qualquer trabalho efetuado durante um período de, pelo menos, 7 horas consecutivas, e inclui o intervalo entre as 0:00 e as 5:00 (art. 1.º, al. a)). Esta solução consta do art. 223.º, n.º 1, do CT. Por seu lado, o trabalhador noturno é aquele cujo trabalho deve ser desenvolvido durante o período noturno, competindo aos Estados a definição dos limites (art. 1.º, al. b)). Entre nós, o trabalhador noturno é aquele que presta, pelo menos, 3 horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a 3 horas por dia, sem prejuízo do disposto em IRCT (art. 224.º, n.º 1, do CT).

⁶³ Cfr. MONTEIRO FERNANDES, "O Regime...", *ob. cit.*, p. 435.

⁶⁴ Cfr. Decreto n.º 15362, de 14.4.1928, e Carta de Confirmação e Ratificação de 8.9.1928.

⁶⁵ Cfr. nota 53 *supra* e art. 1.º desta Convenção.

⁶⁶ Cfr. DL n.º 43005, de 3.6.1960.

⁶⁷ Nomeadamente (i) dos estabelecimentos comerciais, (ii) dos estabelecimentos, instituições e administrações cujo pessoal se ocupe, principalmente, em trabalho de escritório, incluindo escritórios de profissões liberais, (iii)

reito a um período de descanso semanal de, pelo menos, 24 horas consecutivas em cada período de 7 dias (art. 6.º, n.º 1), o qual deve ser, sempre que possível, concedido simultaneamente a todos os trabalhadores de cada estabelecimento (art. 6.º, n.º 2) e deve coincidir, sempre que possível, com o dia da semana reconhecido como tal pela tradição ou pelos usos do país o da região (art. 6.º, n.º 3)⁶⁸.

Admite-se o afastamento da regra quando a natureza do trabalho, dos serviços prestados pelo estabelecimento, da importância da população a servir ou do número de trabalhadores não permitir a sua observância (art. 7.º, n.º 1), desde que seja assegurado um direito a um dia de descanso em cada período de 7 dias (art. 7.º, n.º 2). Por outro lado, acolhem-se exceções temporárias, totais ou parciais, nas seguintes situações: (i) em caso de acidente ou perigo iminente e em caso de força maior ou de trabalhos urgentes a efetuar nas instalações, na medida do necessário para evitar sérias interferências no funcionamento normal do estabelecimento; (ii) em caso de aumento extraordinário de trabalho resultante de circunstâncias particulares, desde que não seja possível recorrer a outras medidas; e (iii) para evitar a perda de mercadorias deterioráveis (art. 8.º, n.º 1). Em qualquer destes casos, deve assegurar-se um descanso compensatório de uma duração total pelo menos equivalente à regra (art. 8.º, n.º 3).

Entre nós, o trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana, o qual deve coincidir com o domingo (art. 232.º, n.os 1 e 2, do CT). Poderá ser fixado outro dia, nomeadamente, quando o trabalhador presta a sua atividade: (i) em empresa ou sector de empresa dispensado de encerrar ou suspender o funcionamento em dia completo por semana, ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender o funcionamento em dia diverso do domingo; (ii) em empresa ou sector de empresa cujo funcionamento não possa ser interrompido; (iii) em atividade que deva ter lugar em dia de descanso dos restantes trabalhadores; (iv) em atividade de vigilância ou limpeza; (v) em exposição ou feira (art. 232.º, n.º 2, do CT). O dia de descanso é igualmente relevante, porque o trabalhador só pode mudar de turno após esse momento (art. 221.º, n.º 4, do CT).

Nos casos de laboração contínua e de trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, o empregador deve organizar os turnos de forma a assegurar o gozo de, pelo menos, um dia de descanso em cada período de 7 dias (art. 221.º, n.º 5, do CT). De referir que, recentemente, o STJ recusou o direito ao descanso após 6 dias de trabalho consecutivos, visto que, no seu entender, *não seria sequer necessariamente mais favorável aos trabalhadores*⁶⁹. Aceitamos que em alguns casos, profissões ou tipos de atividade possa ser mais favorável aos trabalhadores a acumulação de dias de descanso (v.g. quando se trate de trabalhadores deslocados da sua residência habitual ou do local onde se encontra a sua família nuclear). Todavia, temos algumas dúvidas sobre uma aplicação (mais) generalizada desta solução, tendo em conta, designadamente, a ideia de regularidade do descanso, do repouso e da integração na vida familiar e social.

6. FÉRIAS

A Convenção n.º 132 (1970) sobre as férias anuais remuneradas entrou em vigor em 17.3.1981⁷⁰. Aplicável aos trabalhadores com exceção dos marítimos (art. 2.º, n.º 1), prevê o direito a férias anuais pagas com um período mínimo de três semanas (art. 3.º, n.ºs 1 e 3), o qual deverá ser calculado proporcionalmente quando o período de serviço seja inferior (art. 4.º, n.º 1).

dos serviços comerciais de qualquer outro estabelecimento, (iv) dos serviços de qualquer outro estabelecimento em que os trabalhadores se ocupem principalmente em trabalhos de escritório e (v) estabelecimentos mistos, de comércio e indústria (arts. 2.º a 5.º).

⁶⁸ Com respeito, na medida do possível, pelas tradições e usos das minorias religiosas (art. 6.º, n.º 3).

⁶⁹ Cfr. Ac. STJ 14.11.2018 (JÚLIO GOMES) proc. n.º 1181/15.4T8MTS.P1.S1, disponível em <http://www.dgsi.pt>.

⁷⁰ Cfr. Decreto n.º 52/80, de 29.7.1980.

As férias podem ser gozadas num período único ou de modo fracionado, desde que se assegure um período de duas semanas de trabalho ininterruptas (art. 8.º, n.ºs 1 e 2). O gozo deve ocorrer no prazo máximo de um ano, no que toca ao período de duas semanas referidos, e de 18 meses no restante período (art. 9.º, n.º 1). Esta prorrogação do gozo de férias pode ser superior, no que toca ao número de dias de férias que exceda o mínimo acima mencionado (art. 9.º, n.º 2). O TJ recorre ao art. 9.º, n.º 1, desta Convenção, para definir o período máximo para o exercício do direito a férias⁷¹, sem prejuízo de se poder sustentar que o direito a férias cumpre uma dupla finalidade (repouso e lazer) e, por isso, pode justificar o gozo *muito depois do seu vencimento, desde que seja alcançado o objectivo de criação de disponibilidade pessoal, ainda que não o de puro repouso*⁷².

A Convenção parece apontar para o gozo de férias anual⁷³. Entre nós, o trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro, com um mínimo de 22 dias úteis (arts. 237.º n.º 1, e 238.º, n.º 1, do CT). Por outro lado, as férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo de alguns desvios (art. 240.º, n.º 1, do CT). Por isso, coloca-se a questão de saber se o não gozo –que não seja imputável exclusivamente ao empregador, sob pena, no limite, de abuso de direito, na modalidade de *tu quoque*– determina a caducidade do direito a férias. A resposta dada pela doutrina tem sido negativa, sob pena de *esvaziamento do próprio direito a férias*⁷⁴.

O computo de dias de férias não inclui (i) os dias feriados oficiais e tradicionais, quer se situem ou não dentro do período de férias anuais (art. 6.º, n.º 1), nem (ii) os períodos de incapacidade de trabalho resultantes de doenças ou acidentes não podem ser contados nas férias pagas anuais mínimas (art. 6.º, n.º 2).

Permite-se a consagração de um período de serviço mínimo para a atribuição deste direito, o qual não deve ultrapassar os 6 meses (art. 5.º, n.ºs 1 e 2)⁷⁵. Contudo, nesse período devem ser contabilizadas as faltas ao trabalho por motivos independentes da vontade do trabalhador (v.g. as faltas por motivo de doença, de acidente ou de licença de maternidade) (art. 5.º, n.º 4)⁷⁶. Em Portugal, no ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato (art. 239.º, n.º 1, do CT). Por outras palavras, o trabalhador adquire gradualmente o direito a um certo número de dias férias desde o início do contrato, sendo que o gozo fica sujeito a uma condição suspensiva inicial de 6 meses. Para a determinação dos seis meses completos de execução do contrato poderá sustentar-se a inclusão das faltas justificadas, da suspensão por doença e da licença de maternidade ou paternidade⁷⁷.

⁷¹ Cfr. LIBERAL FERNANDES, “Tempo de trabalho...”, *ob. cit.*, p. 21.

⁷² Cfr. ISABEL VIEIRA BORGES, “Majoração de Férias e Sanção Disciplinar de Perda de Dias de Férias: Mais e menos do que vinte e dois – Notas de síntese”, *Tempo de Trabalho e Tempos de Não Trabalho*, APODIT, AAFDL, 2018, p. 340, nota 21.

⁷³ No sentido de os arts. 4.º e 7.º, § 4.º, acolherem a periodicidade anual e a proporcionalidade, *vide* VIEIRA BORGES, “Majoração...”, *ob. cit.*, p. 335, nota 9.

⁷⁴ Cfr. JÚLIO GOMES, *Direito...*, *ob. cit.*, pp. 710-711.

⁷⁵ Em caso de cessação do contrato de trabalho, *cf.* art. 11.º.

⁷⁶ De acordo com os art. 5.º, n.º 4, e 11.º da Convenção, prevê-se (i) o direito a férias anuais remuneradas e (ii) o direito a uma remuneração compensatória pelas férias não gozadas (LIBERAL FERNANDES, “Tempo de trabalho...”, *ob. cit.*, pp. 22-23). Podem ser, ainda, identificadas três diretrizes: (i) direito a uma remuneração durante as férias, pelo menos, correspondente à que seria devida se estivesse a trabalhar; (ii) o pagamento deve ser feito antes do gozo das férias, salvo acordo em contrário; e (iii) o gozo das férias deve ocorrer num prazo máximo, sob pena de não se cumprir a sua finalidade (PEDRO MADEIRA DE BRITO, “A Retribuição durante as Férias à luz do Direito Europeu e Internacional: Uma perspetiva jurisprudencial”, *Tempo de Trabalho e Tempos de Não Trabalho*, APODIT, AAFDL, 2018, p. 312).

⁷⁷ Nesse sentido sobre o art. 212.º, n.º 2, do CT, *vide* JÚLIO GOMES, *Direito...*, *ob. cit.*, pp. 713-714.

Consagra-se, ainda, o direito à remuneração normal ou média do período das férias, a qual deve ser paga antes do início das férias, salvo acordo em contrário (art. 7.º, n.ºs 1 e 2). Em Portugal, o trabalhador tem direito (i) à retribuição do período de férias correspondente à que receberia se estivesse em serviço efetivo (art. 264.º, n.º 1, do CT) e (ii) ao subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias (art. 265.º, n.ºs 1 e 2, do CT).

No que diz respeito à disponibilidade do tempo previsto para as férias, (i) não se admite a renúncia ao número mínimo de dias de férias e, por isso, qualquer acordo nesse sentido será considerado nulo (art. 12.º). Prevê-se, ainda, (ii) a regulação da possibilidade de desenvolvimento de uma atividade remunerada incompatível com o objetivo das férias (art. 13.º).

Entre nós, o direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra (art. 237.º, n.º 3, do CT). Aceita-se, porém, a renúncia ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis ou a correspondente proporção no ano de admissão, mas com salvaguarda da retribuição e do subsídio de férias (art. 238.º, n.º 5, do CT). Por outro lado, acolhe-se a substituição da perda de retribuição por motivo de fato pela renúncia a dias de férias em igual número, mediante declaração expressa do trabalhador, com idênticos limites (art. 257.º, n.º 1, al. a), do CT).

Por seu lado, o trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize (art. 247.º, n.º 1, do CT). Ora, nesta parte, poderá sustentar-se que o Direito interno excede a liberdade concedida pela Convenção, visto que se trata de uma proibição absoluta que só cede nos casos previstos⁷⁸.

7. TRABALHO A TEMPO PARCIAL

A Convenção n.º 175 (1994) sobre o trabalho a tempo parcial, entrou em vigor em 2.6.2006⁷⁹, aplicável a todos os trabalhadores a tempo parcial, sem prejuízo da possibilidade de exclusão pelos Estados contratantes (art. 3.º, n.º 1)⁸⁰, prevê o direito à igualdade de tratamento no que diz respeito (i) ao direito de organização, ao direito de negociação coletiva e ao de agir na qualidade de representantes dos trabalhadores; (ii) à segurança e à saúde no trabalho; (iii) à discriminação no emprego e na profissão (art. 4.º); (iv) à remuneração (art. 5.º); (v) à segurança social (art. 6.º); (vi) proteção da maternidade; (vii) cessação da relação de trabalho; (viii) às férias anuais pagas e dias feriados pagos; e (ix) à licença por doença (art. 7.º). Por outro lado, estabelece-se o objetivo do estabelecimento de medidas para (i) facilitar o acesso ao trabalho a tempo parcial produtivo e livremente escolhido que responda às necessidades tanto dos empregadores como dos trabalhadores (art. 9.º) e (ii) assegurar que a passagem de um trabalho a tempo completo para um trabalho a tempo parcial, ou o inverso, seja voluntária (art. 10.º).

⁷⁸ Cfr. VIEIRA BORGES, “Majoração...”, *ob. cit.*, p. pp. 350-351.

⁷⁹ Cfr. Resolução da Assembleia da República n.º 37/2006, de 28.4.2006, e Decreto do Presidente da República n.º 50/2006, de 28.4.2006.

⁸⁰ Nos termos da Convenção, considera-se trabalhador a tempo parcial aquele cuja duração normal do trabalho é inferior à dos trabalhadores a tempo completo e que se encontram numa situação comparável. Por seu lado, o trabalhador a tempo completo que se encontra numa situação comparável abrange o trabalhador a tempo completo que tenha o mesmo tipo de relação de emprego; que efetue o mesmo tipo de trabalho, ou um tipo de trabalho similar, ou que exerça o mesmo tipo de profissão, ou um tipo de profissão similar; e empregado no mesmo estabelecimento ou, na falta de trabalhadores a tempo completo que se encontrem numa situação comparável nesse estabelecimento, na mesma empresa ou, na falta de trabalhadores a tempo completo que se encontrem numa situação comparável nessa empresa; no mesmo ramo de atividade do que o trabalhador a tempo parcial visado (art. 1.º, als. a) e c).

Devemos ter presente que menos de um quinto dos trabalhadores, a nível mundial, presta a atividade a tempo parcial e que, a conciliação da vida profissional com a vida pessoal, familiar e social pode justificar um alargamento efetivo da sua aplicação. Por outro lado, as preocupações com o tratamento igualitário têm na génese o facto de este tipo de trabalho ser maioritariamente desenvolvido por mulheres, ou seja, deve ser contrariado o risco de discriminação indireta⁸¹. Pelo menos no plano do Direito do trabalho, o regime interno respeita as soluções da Convenção (arts. 150.º a 156.º do CT). Todavia, no plano da Segurança Social podem existir algumas dúvidas.

8. NOTAS FINAIS

Passámos de uma época da *ditadura do relógio*, como forma de proteção do trabalhador, para a fase da *liberdade do Big Brother*, como meio de alcançar a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar. Em vários sectores de atividade e em distintas profissões, há liberdade para estar, viver e trabalhar em qualquer lugar. Todavia, a introdução frequente de novas – e modernas – tecnologias colocam desafios significativos (i) ao controlo dos tempos de trabalho, (ii) à conciliação da vida profissional com a vida pessoal e (iii) à fronteira entre a permissão e o dever de trabalhar fora do tempo e do local de trabalho.

Nos últimos anos, a OIT tem acolhido e trabalhado o tema da flexibilidade (v.g. número de horas por dia ou por semana, limites ao horário de trabalho e número de dias por semana ou por ano), o qual era exigido pelos empregadores e começou a ser solicitado pelos trabalhadores. Ora, este caminho – associado à tecnologia, à desmaterialização e deslocalização – comporta oportunidades, mas também perigos. Em função do modelo concretamente desenvolvido, a flexibilidade pode (i) constituir a solução mais eficiente para o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar ou (ii) causar danos à integridade física e moral, bem como à vida pessoal e familiar do trabalhador.

Existem três modelos possíveis, a saber: (i) flexibilidade orientada pelo empregador; (ii) flexibilidade orientada pelo trabalhador; e (iii) flexibilidade mista. No primeiro modelo, encontramos, por exemplo, os horários de trabalho determinados por exigências operacionais da organização laboral (v.g. trabalho por turnos, adaptabilidade, trabalho à chamada ou contratos de zero horas). No segundo modelo, os trabalhadores teriam autonomia na escolha ou na determinação do horário ou do local de trabalho (v.g. horário flexível, banco de horas ou horários concentrados)⁸². Uma adoção total e irrestrita de qualquer das vias esquece os interesses da contraparte e contribui para a dinamização de conflitos laborais. De facto, um modelo exclusivamente orientado pelo empregador – no qual o horário de trabalho pode ser modificado, de imediato e sem restrições – pode ser prejudicial para a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar. No polo oposto, um modelo exclusivamente orientado pelo trabalhador tornaria a gestão empresarial numa *mera quimera* ou num *desafio digno de Sísifo*. Surge, por isso, a necessidade de desenvolver um modelo de flexibilidade mista: (i) ainda que seja atribuído ao empregador o poder de definir a organização do tempo de trabalho, (ii) devem ser consagrados mecanismos que atendam aos interesses dos trabalhadores (v.g. o dever de observar um pré-aviso e o poder de recusar ou de propor alternativas)⁸³. As razões que estiveram na génese da OIT têm, nos dias de hoje, plena atualidade⁸⁴.

⁸¹ Cfr. JON MESSENGER, *Working...*, *ob. cit.*, p. 5. LOBO XAVIER refere-se, assim, a um lado sombrio do trabalho a tempo parcial (LOBO XAVIER, *Manual...*, *ob. cit.*, p. 565).

⁸² Cfr. JON MESSENGER, *Working...*, *ob. cit.*, pp. 14-19, DEIRDRE MCCANN, "Regulating working time needs and preferences", *Working time and workers' preferences in industrialized countries – Finding the balance*, ILO, 2007, pp. 15-16, 20-27.

⁸³ Segundo LOBO XAVIER, *cabe ao empregador combinar e coordenar os elementos produtivos, planificando-os no espaço e no tempo, de acordo com as exigências de funcionamento da organização produtiva: se a entidade empregadora necessita de 8 horas de trabalho/dia, o trabalhador não poderá pretender executar a sua prestação de forma a realizar 12 horas num dia e 4 noutra. Igualmente, essa planificação empresarial exige*

Para além da flexibilidade temporal, há que atender às recorrentes propostas sobre a redução do tempo de trabalho diário (menos de 8 horas por dia), semanal (menos de cinco dias por semana) ou anual (aumento do número de dias de férias ou de ausências admitidas) que visam, igualmente, a compatibilização dos interesses da organização laboral e dos trabalhadores. Segundo os seus proponentes, estas medidas podem melhorar a produtividade por cada hora de trabalho, devido ao menor cansaço, à maior motivação, ao decréscimo do absentismo e à redução de erros e de acidentes. Por outro lado, podem contribuir para a redução das doenças profissionais, bem como para a melhoria do equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar. Finalmente, podem gerar mais oportunidades de trabalho⁸⁵.

Estas preocupações encontram respaldo no Relatório da Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho com o título *Trabalhar para um Futuro Melhor*. Aqui, encontramos três pilares de ação que, em conjunto, visam impulsionar o crescimento, a igualdade e a sustentabilidade para as gerações atuais e futuras, a saber: (i) aumentar o investimento nas capacidades das pessoas; (ii) aumentar o investimento nas instituições do trabalho; e (iii) aumentar o investimento no trabalho digno e sustentável.

Para o tema deste trabalho, devemos destacar, no âmbito do primeiro pilar, a flexibilidade do tempo de trabalho (v.g. horários reduzidos, teletrabalho, reforma a tempo parcial) como uma das propostas para o envelhecimento ativo e o combate à pobreza na velhice⁸⁶. Por sua vez, no segundo pilar, são retomados os limites máximos às horas de trabalho, mas surge o desígnio da *soberania sobre o tempo*, o qual aponta para a autonomia dos trabalhadores na definição do tempo de trabalho, ainda que sem deixar de atender às necessidades da organização laboral. Para os Autores, este desiderato poderia ser alcançado através da utilização das tecnologias⁸⁷, porque estas permitem que o trabalho seja prestado em qualquer lugar e a qualquer hora.

Devemos ter, porém, em conta que a diluição da fronteira entre o trabalho e a vida pessoal pode conduzir ao aumento do horário de trabalho, mas também pode contribuir para uma melhor conciliação, desde que (i) os trabalhadores tenham meios para influenciar a sua definição e (ii) sejam implementados mecanismos para impedir abusos (v.g. direito a desligar digitalmente). Num quadro de *pobreza de tempo*, resultante do excesso de horas de trabalho, emergem as propostas sobre (i) o alargamento dos horários flexíveis e (ii) o incremento da proteção nos trabalhos à chamada (v.g. número mínimo de horas garantidas e previsíveis, remuneração adicional pelo trabalho que não está garantido, remuneração pelo tempo de espera para os períodos de prevenção)^{88/89}.

Na expectativa de que este Relatório potencie a dinamização da revisão dos instrumentos da OIT dedicados ao tempo de trabalho, cumpre, porém, referir que as convenções da OIT não são, em regra, motores dinamizadores de alterações no ordenamento jurídico interno. Ao invés, *a ratificação só surge, na maioria dos casos, quando se entende que o direito interno já*

muitas vezes que tal execução comece e acabe em horas certas, em função dos ciclos e ritmos produtivos da organização. Contudo, tendo em conta que o trabalho ocupa uma parte considerável da sua existência, devem ser definidos limites e assegurado o espaço para a família, o descanso e o lazer (LOBO XAVIER, Manual..., ob. cit., pp. 537-538).

⁸⁴ De acordo com ANTÓNIO MOREIRA, a temática do tempo de trabalho é *como que a marca de origem do Direito do Trabalho, o seu ADN, a sua certidão de nascimento* (ANTÓNIO MOREIRA, “Flexibilidade...”, ob. cit., p. 106).

⁸⁵ Cfr. JON MESSENGER, *Working...*, ob. cit., pp. 25-29.

⁸⁶ Cfr. COMISSÃO MUNDIAL SOBRE O FUTURO DO TRABALHO, *Trabalhar...*, ob. cit., p. 33.

⁸⁷ Cfr. COMISSÃO MUNDIAL SOBRE O FUTURO DO TRABALHO, *Trabalhar...*, ob. cit., p. 12.

⁸⁸ Cfr. *Idem*, pp. 40-42.

⁸⁹ Cfr. JOANA NUNES VICENTE, “Trabalho a Tempo Parcial e Trabalho Intermitente”, *Tempo de Trabalho e Tempos de Não Trabalho*, APODIT, AAFDL, 2018, pp. 252-254.

*está de harmonia com o conteúdo da convenção*⁹⁰. Em qualquer caso, enquanto não são denunciadas e revistas, cabe ao intérprete-aplicador retirar o maior efeito útil destes instrumentos, designadamente, através (i) do método de interpretação conforme e, caso não seja possível, (ii) da não aplicação das normas violadoras das disposições internacionais. De igual modo, a não conformidade com o Direito internacional público pode justificar, por exemplo, a recusa da emissão de portarias de extensão⁹¹.

⁹⁰ Assim, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 18.^a ed., Almedina, 2017, p. 73. Ainda de acordo com o Autor, *o efeito transformador dos actos normativos da O.I.T. assume proporções relativamente modestas (idem)*.

⁹¹ Cfr. OLIVEIRA CARVALHO, “A Adaptabilidade...”, *ob. cit.*, p. 92.