organização

ORDEM DOS ADVOGADOS
CONSELHO REGIONAL DE LISBOA

ORDEM DOS ADVOGADOS
CONSELHO REGIONAL DOS AÇORES

ORDEM DOS ADVOGADOS
CONSELHO REGIONAL DE COIMBRA

ORDEM DOS ADVOGADOS
CONSELHO REGIONAL DE ÉVORA

ORDEM DOS ADVOGADOS
CONSELHO REGIONAL DE FARO

Q&A

Contratação *LABORAL* organização do *TEMPO DE TRABALHO*

orador

Manuel Ramirez Fernandes
Advogado e Formador

organização

ORDEM DOS ADVOGADOS
CONSELHO REGIONAL DE LISBOA

ORDEM DOS ADVOGADOS
CONSELHO REGIONAL DOS AÇORES

ORDEM DOS ADVOGADOS
CONSELHO REGIONAL DE COIMBRA

ORDEM DOS ADVOGADOS
CONSELHO REGIONAL DE ÉVORA

ORDEM DOS ADVOGADOS
CONSELHO REGIONAL DE FARO

conferência on-line

Contratação *LABORAL* e organização do *TEMPO DE TRABALHO*

25.SET | 15h00

orador

Manuel Ramirez Fernandes
Advogado e Formador

destinatários

Advogados
Advogados Estagiários
(a nível nacional)

inscrições

crlisboa.org

CONFERÊNCIA
GRATUITA

crlisboa@crl.oa.pt conselho-regional-de-lisboa-da-ordem-dos-advogados facebook.com/cdloa crlisboa.org . www.oa.pt/crl

conferência on-line

CONTRATAÇÃO LABORAL E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

YouTube

VEJA NO YOUTUBE

https://www.youtube.com/watch?v=NfSgUMbCniY

DIPLOMAS*

DECRETO-LEI N.º 47344
Diário do Governo n.º 274/1966, Série I de 1966-11-25

Código Civil

https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34509075/view

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA
Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10

Decreto de aprovação da Constituição

https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34520775/view

LEI N.º 29/87
Diário da República n.º 147/1987, Série I de 1987-06-30

Estatuto dos Eleitos Locais

https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/69738277/view?p_p_state=maximized

DECRETO-LEI N.º 294/90
Diário da República n.º 219/1990, Série I de 1990-09-21

Cria o Instituto Português do Sangue

https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/66305598/view?p_p_state=maximized

DECRETO-LEI N.º 235/92
Diário da República n.º 246/1992, Série I-A de 1992-10-24

Regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico

https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/106547158/view?p_p_state=maximized

LEI N.º 15/97
Diário da República n.º 125/1997, Série I-A de 1997-05-31

Estabelece o regime jurídico do contrato individual de trabalho a bordo das embarcações de pesca

https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/115698417/view?p_p_state=maximized

* A presente compilação não pretende ser exaustiva e não prescinde a consulta destes e de outros textos legais publicados em Diário da República, disponíveis em https://dre.pt.

LEI N.º 28/98 (REVOGADO)
Diário da República n.º 145/1998, Série I-A de 1998-06-26

Regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato de formação desportiva

https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/58889832/view?p_p_state=maximized

DECRETO-LEI N.º 389/99
Diário da República n.º 229/1999, Série I-A de 1999-09-30

Regulamenta a Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro, que estabeleceu as bases do enquadramento jurídico do voluntariado

https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/667920/details/normal?p_p_auth=zcNmeae1

LEI N.º 16/2001
Diário da República n.º 143/2001, Série I-A de 2001-06-22

Lei da Liberdade Religiosa

https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/34483475/view?p_p_state=maximized

LEI N.º 20/2004
Diário da República n.º 132/2004, Série I-A de 2004-06-05

Estatuto do Dirigente Associativo Voluntário

https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/277848/details/normal?p_p_auth=zcNmeae1

DECRETO-LEI N.º 237/2007
Diário da República n.º 116/2007, Série I de 2007-06-19

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

https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/107690099/view?p_p_state=maximized

DECRETO-LEI N.º 241/2007
Diário da República n.º 118/2007, Série I de 2007-06-21

Regime jurídico aplicável aos bombeiros portugueses no território continental

https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/34562975/view?p_p_state=maximized

LEI N.º 4/2008
Diário da República n.º 27/2008, Série I de 2008-02-07

Aprova o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos

https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/34455675/view?p_p_state=maximized

LEI N.º 7/2009
Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12

Código do Trabalho

https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view

LEI N.º 101/2009
Diário da República n.º 174/2009, Série I de 2009-09-08

Estabelece o regime jurídico do trabalho no domicílio

https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/489257/details/normal?p_p_auth=FdHh8EeH

DECRETO-LEI N.º 272/2009
Diário da República n.º 191/2009, Série I de 2009-10-01

Estabelece as medidas específicas de apoio ao desenvolvimento do desporto de alto rendimento e procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 393-A/99, de 2 de Outubro, que regula os regimes especiais de acesso e ingresso no ensino superior

https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/490957/details/normal?p_p_auth=zcNmeae1

DECRETO-LEI N.º 72/2017

Diário da República n.º 118/2017, Série I de 2017-06-21

Estabelece incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração e de muito longa duração

https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/107541408/details/normal?p_p_auth=FdHh8EeH

LEI N.º 93/2019

Diário da República n.º 169/2019, Série I de 2019-09-04

Altera o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro

https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/124417106/details/normal?p_p_auth=FdHh8EeH

CONTRATAÇÃO LABORAL E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Manuel Ramirez Fernandes

setembro de 2020

ENQUADRAMENTO DO TEMA

Introdução

- O planeamento do volume de emprego necessário para desenvolver uma atividade empresarial é uma realidade complexa, com grande apetência evolutiva e variabilidade, e onde existe uma autonomia contratual e pré-contratual muito específica do Direito do Trabalho. Desde logo o empregador tem, nesta fase do "nascimento do contrato", uma capacidade negocial muito superior à do trabalhador, essencialmente balizada e limitada por princípios e normas laborais, de origem legal e, eventualmente, convencional, e não pela vontade da sua contraparte

Introdução

Trata-se, de direito e de facto, de uma "negociação" muito específica do contrato de trabalho.

O próprio Direito do Trabalho aceita concetualmente a ideia de existência de contratos de trabalho de adesão, intimamente ligada ao regime jurídico de regulamentos internos da empresa (art.º 104.º do CT).

Introdução

Após identificar um posto de trabalho que é necessário criar na empresa, inicia-se um "procedimento" para encontrar a pessoa mais adequada para desempenhar a função esperada desse posto de trabalho, conceito que, ao nível da gestão de recursos humanos, tradicionalmente é chamado de "recrutamento e seleção".

Introdução

No entanto, este “procedimento” não é unicamente matéria gestionária, é também, e em grande medida, matéria jurídica, porque a Lei já enquadra, em grande medida, todos os comportamentos e procedimentos pré-contratuais relativos ao nascimento da relação de trabalho por exemplo:

- Art.º 102.º do CT (Culpa na formação do contrato);
- Art.º 103.º do CT (Promessa de contrato de trabalho).

Introdução

Esta tarefa do empregador/empresário tem de ponderar diversas realidades. Ao nível jurídico-laboral duas sobressaem de forma notória:

1ª – Qual o tipo de contratação laboral mais adequada face aos tipos contratuais legalmente previstos?

2ª – Quais o tipo de utilização do tempo de trabalho mais adequado às necessidades concretas da empresa, sobretudo face a eventuais flutuações da necessidade de mão-de-obra que a sua atividade pode sofrer?

Introdução

- Nesta fase o empregador deixa-se tentar, muitas vezes, pelo fenómeno da procuradoria ilícita.

Introdução

E o objetivo desta reflexão é fácil de identificar: evitar, na medida do legalmente possível e previsível, que exista no fator de produção "recursos humanos", que é fundamental para o desenvolvimento de qualquer empresa, períodos de "sobre emprego", ou períodos de "subemprego", que inclusive se podem suceder uns aos outros com relativa facilidade e em curtos espaços temporais, motivados pelos mais diversos fatores ligados à atividade empresarial.

Introdução

Alguns desses fatores empresariais podem ser enquadrados naquele que deve ser considerado o "risco empresarial", e como tal terá o empregador de os suportar.

Outros poderá resolver (ou mitigar) com recurso a mecanismos de flexibilidade laboral legalmente previstos, e que devem, desde logo, ser ponderados antes de se iniciar a relação de trabalho.

Introdução

Relativamente à ponderação destas duas realidades, o legislador, ao longo dos anos, tem alternado entre evoluções de política legislativa ora mais sensível aos direitos dos trabalhadores, ora mais flexível e liberal, mas sempre elegeu a regulamentação do tempo de trabalho como um fator determinante da sua área de intervenção.

Introdução

Nos tempos de recessão económica, como os que vivemos presentemente - e no passado recente - as empresas sentem uma especial necessidade de adaptação do tempo de trabalho dos seus recursos humanos, de forma a adaptarem-se à conjuntura recessiva.

Introdução

Para o **empregador** é através da organização do tempo de trabalho que este assegura o desenvolvimento da sua atividade e adequa a disponibilidade dos recursos humanos às necessidades concretas da empresa, a todo o momento e dentro dos limites legais.

Face à flutuação de necessidades de "mão-de-obra", o empregador tenderá a organizar o tempo de trabalho de forma a atenuar, ou mesmo eliminar, a existência de situações de "sub-emprego" ou "sobre-emprego", dentro da flexibilidade que a lei permita.

Introdução

Para o **trabalhador**, o tempo de trabalho tem uma dimensão transcendental, na medida em que, durante esse período, está à disposição do empregador para cumprimento da atividade laboral, só dispondo do restante tempo para a sua vida pessoal e familiar.

Introdução

A matéria do tempo de trabalho está regulada a nível internacional, comunitário e nacional. Os princípios que norteiam a regulamentação desta matéria podem agrupar-se em torno de três grandes objetivos , a maioria dos quais com consagração constitucional:

1º - A tutela da saúde do trabalhador;

2º - A conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar;

3º - A otimização da gestão do tempo de trabalho pelo empregador.

Introdução

As alíneas b), c) e d) do n.º 1 do art.º 59.º da CRP conferem dignidade constitucional a estas matérias, dispondo:

"1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, tem direito:

(…)

b)- À organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida pessoal;

c)- À prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde;

d)- Ao repouso e aos lazeres, a um limite de jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;

(…)"

Introdução

Nesta matéria, importa também referir também a alínea h) do n.º 1 do art.º 67.º da CRP que dispõe:

"(…)

2. Incumbe, designadamente, ao Estado para protecção da família:

(…)

h)- Promover, através da concertação de várias políticas sectoriais, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar".

Introdução

Em termos *infra* constitucionais, ao nível dos deveres gerais do empregador, o n.º 3 do art.º 127.º do CT e a alínea b) do n.º 2 do art.º 212.º do CT, dispõem:

"O empregador deve proporcionar ao trabalhador as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal."

Introdução

"Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar."

Introdução

O princípio geral de adaptação do trabalho ao homem, apontado como uma das traves mestras orientadoras do regime jurídico do tempo de trabalho , sofreu, a meu ver, uma inversão ao longo dos tempos.

Art.º 127.º/2 do CT

Introdução

Devido à pressão que o mercado de trabalho exerce sobre o trabalhador, à diminuição da oferta de emprego, ao aumento do desemprego e à evolução de alguns regimes jurídicos relativos à cessação não disciplinar do contrato de trabalho , atualmente este princípio parece ter-se transformado na <u>necessidade de adaptação do homem ao trabalho</u>.

Falamos, por exemplo, mas não exclusivamente, da cessação do contrato de trabalho por inadaptação.

2. **A diferenciação de realidades próximas do contrato de trabalho.**

O Direito do Trabalho não cobre todo o tipo de trabalho, nem mesmo todas as modalidades em que alguém beneficia da força de trabalho de outrem, mediante uma contraprestação pecuniária. Só a prestação de trabalho subordinado interessa ao Direito do Trabalho. Só ela cabe nas suas previsões normativas.

A diferenciação de realidades próximas do contrato de trabalho

A nossa doutrina e jurisprudência recorrem ao método indiciário para auxiliar a qualificação contratual. No elenco de indícios de subordinação, é geralmente conferido ênfase particular aos que respeitam à forma como o beneficiário de prestação de trabalho organiza a prestação laboral e como a retribui:

(i) a vinculação a horário de trabalho**;**

(ii) a execução da prestação em local definido pelo empregador,

(iii) a existência de controlo externo do modo de prestação;

(iv) a obediência a ordens;

A diferenciação de realidades próximas do contrato de trabalho

- **(v)** a sujeição à disciplina da empresa;
- **(vi)** retribuição mensal fixa em função do tempo, paga 14 vezes por ano;
- **(vii)** à propriedade dos instrumentos de trabalho;
- **(viii)** ao regimes fiscal e de segurança social próprios do trabalho por contra de outrem;
- **(ix)** à denominação atribuída pelas partes ao contrato e o teor do respetivo clausulado;
- **(x)** à forma como as partes se comportaram durante a execução do contrato.

A diferenciação de realidades próximas do contrato de trabalho

Cada um destes elementos (índices ou indícios), tomado de per si, reveste-se de grande relatividade.

A diferenciação de realidades próximas do contrato de trabalho

A apetência qualificativa de determinado indício ou conjunto de indícios deve ser aferida pela sua análise global, enquadrada na especificidade da atividade desenvolvida pela empresa e função do trabalhador/prestador de serviço. E existe a possibilidade de alguns indícios serem característicos de ambas as figuras contratuais, ou até serem irrelevantes em termos qualificativos, face às especificidades da atividade desenvolvida. Tudo dependera do caso concreto.

A diferenciação de realidades próximas do contrato de trabalho

É muito importante a forma como as partes se comportam durante a execução do contrato de trabalho, uma vez que quem nunca invocou o seu estatuto laboral, estando numa situação de charneira, poderá agora ver prejudicada essa possibilidade de qualificação.

Não se pode excluir do Direito do Trabalho a figura do Abuso de Direito e da *Supressio*.

A vontade real das partes não é determinante, mas também pode não ser inócua para efeitos de qualificação.

A diferenciação de realidades próximas do contrato de trabalho

Vejamos outros exemplos práticos:

"1. Não se configura como contrato de trabalho aquele em que a trabalhadora se obrigou a prestar serviços de manutenção informática, nos Sectores de Facturação e Controlo de Contas-Correntes de Mercadorias e Passageiros, se estiver provado:

a) que não tinha férias remuneradas, nem auferia subsídios de férias nem de Natal;

b) que emitia "recibos verdes";

E se não estiver provado:

a) que era obrigada a cumprir determinado horário de trabalho, mas apenas a estar disponível nos dias úteis e às horas de expediente da empresa;

b) que recebia ordens, mas tão somente orientações e directivas, das chefias daqueles Sectores;

c) que era obrigada a justificar as faltas, mas que apenas devia comunicar previamente as suas ausências;

d) que as faltas injustificadas a faziam incorrer em sanção disciplinar, mas somente numa sanção de natureza económica.

2. Tratando-se de contrato escrito, o nomen iuris que lhe foi dado pelas partes e o regime que nele foi consignado para regular a relação jurídica entre elas estabelecida, não sendo decisivos para a qualificação jurídica da mesma, não deixam de ser importantes para apurar a vontade real das partes, sobretudo se estas forem pessoas instruídas e cultas." –

(STJ 17/10/2007 – P. 07S2187 – Rel. Sousa Peixoto).

A diferenciação de realidades próximas do contrato de trabalho

"1 – Na relação existente entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, provada a existência de duas ou mais das circunstâncias caracterizadoras dessa relação previstas nas várias alíneas do nº 1 do artigo 12º do Código do Trabalho, presume-se a existência de contrato de trabalho;

2 – A presunção prevista no número anterior não impede o beneficiário da atividade prestada de demonstrar que, apesar da ocorrência daquelas circunstâncias, a relação em causa não é uma relação de trabalho subordinado.

3 – Não afasta a presunção referida no número 1 o facto de o pagamento do valor do serviço prestado pelo trabalhador ser calculado com base no número de horas prestadas e de nunca ter recebido quaisquer valores a título de subsídio de férias ou de Natal.(…)"

(STJ 07/09/2017 – P. 2242/14.2TTLSB.L1.S1 – Rel. António Leones Dantas).

Art.º 349.º do CC.

A diferenciação de realidades próximas do contrato de trabalho

"Um trabalhador que celebrou um contrato de trabalho, por escrito, em agosto de 1993, para exercer funções de Diretor de Relações Públicas de um Clube de Futebol, com horário de trabalho flexível, sem exclusividade por sua autorização, em que os poderes diretivo e disciplinar e a autoridade do Réu eram meramente potenciais, e que a partir de abril de 2006 passou faturas de uma sociedade unipessoal, de que era sócio, e a partir de dezembro de 2006 até maio de 2013, data da cessação do vinculo, emitiu recibos verdes, para poder receber a sua remuneração, por proposta do empregador, mas cuja atividade continuou a ser a mesma e a ser executada da mesma forma que o era antes dessa data, e cuja remuneração se manteve fixa e no mesmo montante e os respetivos subsídios de férias e de Natal também continuaram a ser-lhe pagos, não deixou o vínculo jurídico existente entre ambos, a partir de abril de 2006, de ser de subordinação jurídica, ou seja, de 23.08.1003 a 23.05.013, a relação jurídica existente entre as partes configurou sempre um verdadeiro e único contrato de trabalho".

(STJ 26/10/2017 – P. 1175/14.7TTLSB.L1.S1, Rel. Ferreira Pinto).

A diferenciação de realidades próximas do contrato de trabalho

Para evitar a segmentação do mercado de trabalho e combater o trabalho fraudulento autónomo, disfarçando relações materialmente laborais que o legislador laboral criou uma ação especial para apreciar e qualificar um contrato de trabalho (**ARECT**).

3. As situações equiparadas a trabalho juridicamente subordinado (art.º 10.º do CT).

Existem situações de trabalho formalmente autónomo (em que o trabalhador auto-organiza e autodetermina a atividade exercida em proveito alheio, mas que são <u>materialmente próximas das de trabalho subordinado</u>, requerendo idênticas necessidades de proteção, ainda que não se aplique o regime laboral, na sua globalidade. São aquelas em que o trabalhador se encontra economicamente dependente do beneficiário da sua prestação.

As situações equiparadas a trabalho juridicamente subordinado (art.º 10.º do CT).

De entre as mais antigas conta-se o trabalho no domicílio (que não se deve confundir com o contrato de trabalho de serviço doméstico).

Este tipo contratual encontra-se, atualmente, regulado pela Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro.

II
A ESCOLHA DO TIPO CONTRATUAL

1. Os tipos contratuais.

Previamente definida (e qualificada) a necessidade como de natureza laboral, a escolha do tipo contratual pode variar em função:

(i) do carácter permanente ou meramente temporário da necessidade de trabalho;

(ii) da sua continuidade, regularidade e linearidade;

(iii) do tempo de trabalho que é necessário para desempenhar a tarefa contratada, ao longo do dia, da semana, do mês, ou, inclusive, do ano.

Os tipos contratuais.

O empregador tem à sua disposição, resumidamente, dois tipos contratuais básicos, essencialmente ditados pelo caráter permanente ou temporário dessa necessidade:

Os tipos contratuais.

a)- **Contrato de trabalho por tempo indeterminado**: é o adequado para a contratação de trabalhadores para tarefas permanentes, contínuas, regulares e lineares, com utilização da totalidade do PNT.

Após um período experimental, o empregador perde a liberdade de desvinculação desse contrato.

A possibilidade de cessação deste contrato de trabalho só pode ocorrer numa das formas legalmente permitidas, existindo grandes restrições à liberdade de desvinculação pelo empregador. Esse vínculo permanente só pode dessar, por iniciativa do empregador, com justa causa, de natureza objetiva ou subjetiva;

Os tipos contratuais.

b)- **Contrato de trabalho a termo resolutivo** . É o adequado para situações em que o empregador carece da utilização permanente e estável de um trabalhador , mas para satisfação de necessidades temporárias e pelo período estritamente necessário para a satisfação dessas necessidades .

Em condições normais o contrato cessará por caducidade, após a conclusão do serviço ou do desaparecimento da situação que fundamentou a contratação.

E este tipo de contratação a termo permite ser efetuada com a aposição de um termo:

(i) certo; ou

(ii) incerto.

Art.º 140.º.

Os tipos contratuais.

QUESTÃO: É indiscutível que uma vasta maioria (mais de 80%) das admissões ao emprego se faz através do contrato a termo resolutivo. Este tornou-se a modalidade "normal" de contratação pelas empresas, apesar da dimensão atual do período de experiência nos contratos de duração indeterminada. Qual a razão de ser desta realidade?

Os tipos contratuais.

A criação de um vínculo permanente é tradicionalmente vista como um risco para o empregador. E esta é, a meu ver, a principal razão pela qual, mesmo quando sabe que contrata um trabalhador para uma necessidade permanente, opta por celebrar um contrato a termo, para minorar esse risco em função de dois fatores:

a)- Insuficiência do período experimental para aferir da adequação (técnica e pessoal) do trabalhador ao posto de trabalho que irá ocupar;

b)- Manter mecanismos de flexibilidade contratual ao nível da cessação do contrato.

Os tipos contratuais.

De referir que a 15ª alteração ao Código do Trabalho , relativamente aos trabalhadores contratados sem termo que estejam (i) à procura de primeiro emprego ou (ii) sejam considerados desempregados de longa duração, estes passaram a poder ser sujeitos a um período experimental mais alargado de 180 dias.

Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.
Art.º 112.º/1-b) iii) do CT.

Os tipos contratuais.

Consideram-se desempregados de longa duração as pessoas que se encontrem inscritas no Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. há 12 meses ou mais.

Art.º 4º/1-b) do DL n.º 72/2017, de 21 de junho.

Os tipos contratuais.

Consideram-se desempregados de muito longa duração as pessoas que à data da celebração do contrato de trabalho tenham idade igual ou superior a 45 anos e se encontrem inscritas no centro de emprego há 25 meses ou mais []. Estes trabalhadores não estão contemplados nesta alteração do regime jurídico do período experimental.

Art.º 4º/1-c) do DL n.º 72/2017, de 21 de junho.

Os tipos contratuais.

Para além desta que é a tipologia básica de contratos de trabalho prevista na lei, o Código do Trabalho prevê outro tipo de contratos de trabalho, que com ela pode ser combinada, mas que acabam por corresponder a situações específicas da organização do trabalho na empresa. São elas:

Os tipos contratuais.

a)- **Contrato de trabalho a tempo parcial** . Independentemente da duração prevista ou previsível das funções que se destinem a preencher, o contrato a tempo parcial é o adequado na contratação de trabalhadores para preencher necessidades que correspondam a um PNT semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável. Pode ser prestado em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo;

Art.º 150.ºe seg. do CT.

Os tipos contratuais.

Algumas situações, porque indefinidas, já originaram a prolação de acórdãos em que os tribunais decidiram clarificar os tempos de trabalho, favoravelmente ao trabalhador, evitando utilizações abusivas deste regime:

Os tipos contratuais.

III – Constando do contrato celebrado que o trabalhador ficaria sujeito a um horário "em tempo parcial, até doze horas diárias e até trinta e duas horas semanais, nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho aplicável", tal indicação, não sendo infirmada por outra prova, sendo superior em termos comparativos o horário de trabalho a tempo completo, permite ter por ilidida a presunção estabelecida no nº 2 do artigo 153º no que se refere em particular ao número de horas semanal contratado, que deverá ser tido como sendo o de 32 horas, daí decorrendo, por consequência, que se esteja nesse caso perante um contrato de trabalho a tempo parcial, com esse horário." – Rel. Porto 20/11/2017 – P. 5730/16.2T8PRT.P1 (Nelson Fernandes).

Os tipos contratuais.

Uma última referência ao caso particular de passagem do tempo completo ao tempo parcial, que pode existir na lei como "direito" dos trabalhadores, como é o caso dos trabalhadores com responsabilidades familiares (com filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação).

Art.º 55.º do CT.

Os tipos contratuais.

b)- **Contrato de trabalho intermitente** . O paradigma legal típico é, como se sabe, o da continuidade, regularidade e linearidade da execução do contrato de trabalho. O regime laboral de intermitência oferece ao empregador um mecanismo de flexibilidade, permitindo um regime de descontinuidade ou de intensidade variável na prestação de trabalho do trabalhador, de acordo com as necessidades da empresa. É o tipo de contratação adequada para setores de atividade com acentuada sazonalidade, em que a períodos de "picos" de trabalho se sucedem períodos de inatividade. Em Portugal, o setor turístico é o que mais utiliza esta fórmula contratual.

Art.º 157.º.

Os tipos contratuais.

O trabalho intermitente também é chamado de "trabalho alternado" ou "trabalho sob chamada". Caracteriza-se pela prestação descontinuada da atividade laboral, intercalando períodos de atividade do trabalhador com períodos de inatividade, mas durante os quais o vínculo laboral se mantém e o trabalhador tem direito a uma compensação pela disponibilidade .

Os tipos contratuais.

A continuidade, regularidade e linearidade da execução do contrato de trabalho é o modelo de execução contratual legal. No entanto, uma aplicação restrita deste modelo leva a que:

a)- Nas atividades mais atingidas pelas oscilações de mercado (hoje praticamente todas), se generalize a utilização de vínculos precários; e

b)- Nos períodos de redução ou paragem de atividade, as empresas se separem de muitos trabalhadores nelas formados, e esses trabalhadores fiquem perante a incerteza do seu futuro profissional.

Os tipos contratuais.

Este tipo de contrato de trabalho com regime especial não foi objeto de grande uso pelos empregadores, tendo-se questionado a sua utilidade para além do setor do turismo. Com a 15ª alteração ao CT procura reativar o interesse dos empregadores pelo uso deste tipo de contrato com regime especial:

Os tipos contratuais.

c)- **Contratos de (muito) curta duração** . As situações especiais que permitiam a celebração de contratos de trabalho de muito curta duração viram o ser prazo máximo aumentado de 15 para 35 dias com a 15ª alteração ao Código do Trabalho .

É o tipo de contrato especialmente desenhado para atividades sazonais agrícolas ou para a realização de eventos turísticos não superiores a 35 dias.

Art.º 142.º do CT.

Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Os tipos contratuais.

O legislador passou a consagrar uma fórmula mais abrangente e mais genérica, prevendo esta possibilidade para qualquer acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente.

Os tipos contratuais.

A nova redação clarifica também que o limite de 70 dias por ano civil para este tipo de contratos recai sobre os contratos celebrados entre o mesmo trabalhador e empregador.

Os tipos contratuais.

f)- **Comissão de serviço**. É um tipo de contratação especificamente adequada para execução temporária de certo tipo de tarefas essencialmente ligadas a cargos de administração, direção-geral ou equivalentes, bem como para funções de secretariado pessoal do titular desses cargos.

Os tipos contratuais.

Caracteriza-se por uma forma de cessação dependente exclusivamente do decurso de certo período de tempo, não obstante se prever que a parte que pretenda fazer cessar a comissão de serviço deve enviar à contraparte um pré-aviso, por escrito, manifestando essa vontade.

A liberdade de desvinculação das partes da comissão de serviço é, praticamente, irrestrita;

Os tipos contratuais.

A comissão de serviço pode ser :

a)- Interna ou superveniente, caso em que constitui uma modificação temporária de uma relação de trabalho pré-existente;

b)- Externa ou originária, caso em que o regime segundo o qual o próprio contrato de trabalho é celebrado (comissão de serviço externa ou originária).

Os tipos contratuais.

O que caracteriza esse dispositivo é a:

a)- transitoriedade da função; e

b)- reversibilidade do respetivo estatuto contratual.

Os tipos contratuais.

O exercício de funções nesse regime – quer na comissão interna, quer na externa – pressupõe acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

Os tipos contratuais.

A ausência de documento escrito determina a inaplicabilidade do regime legal específico da comissão de serviço, nomeadamente no que toca à sua cessação e respetivos efeitos.

Isto significa que a situação profissional inerente à "missão" confiada (a título supostamente temporário) ao trabalhador se torna irreversível, adquirindo solidez categorial

[STJ 24/01/2018 – P. 2137/15.2T8TMR.E1.S1 (António Leones Dantas)].

Os tipos contratuais.

g)- **Teletrabalho**. É o tipo de contratação adequada para situações em que a prestação de trabalho é executada habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação . Quer ocorra por contratação "ab initio", quer resulte de conversão de contrato de trabalho pré-existente, só pode durar até 3 anos, salvo se outro prazo for admitido por IRCT.

Art.º 165.º.
Art.º 167.º.

Os tipos contratuais.

Assim, o teletrabalhador pode ser admitido como tal ou passar a essa situação em certo momento.

Esta segunda hipótese pode até ocorrer por iniciativa do trabalhador, sem que o empregador tenha a faculdade de se lhe opor: no caso de se tratar de vítima de violência doméstica.

Art.º 166º/2, com remissão para o art.º 195º.

- Cabe aqui fazer, necessariamente, um "compasso de espera", para falar do "Teletrabalho em estado de emergência".

- Em 2007, segundo dados constantes do “Livro Branco Para as Relações Laborais” do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social, da autoria da Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, citando o Eurofund, Portugal situava-se entre os países europeus em que o teletrabalho assumia menor significado na percentagem de pessoas que trabalhavam com computador a partir da sua residência, na ordem dos **3%**.

- Dez anos depois, em 2017, a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) colocava Portugal na cauda da Europa, com **11%** dos profissionais em trabalho remoto.

- E, destes, só **2%** o faziam a título permanente.

- Se restringirmos a análise apenas aos trabalhadores por conta de outrem (TCO), os resultados, embora mais recentes, pioram.
- Os dados dos quadros de pessoal do Gabinete de Estatística e Planeamento do Ministério do Trabalho mostram que em outubro de 2018, num universo de 2,8 milhões de TCO, só 779 estavam abrangidos pelos designados "contratos de prestação subordinada de teletrabalho", o equivalente a **0,02%** do total.

- Ou seja, a esmagadora maioria dos empregadores portugueses nunca se deixou convencer pelas virtualidades desta forma de trabalho remoto.
- Dito isto, cabe perguntar:

Estão as empresas e trabalhadores, nestes tempos excecionais, preparados para a imposição legal extraordinária <u>de teletrabalho interno</u>, sempre que as funções em causa o permitam?

Os tipos contratuais.

As empresas podem verificar o registo do tempo de trabalho dos funcionários em teletrabalho. O poder disciplinar e organizativo do empregador não deixa de existir no teletrabalho.

Mas tal não pode ser feito com recurso a tecnologias intrusivas como as que, por exemplo:

a)- Controlam o movimento do teclado do computador;

b)- Monitorizam a atividade, nomeadamente, de aplicações abertas ou páginas de Internet consultadas.

Os tipos contratuais.

Este tipo de controlo é considerado abusivo e é expressamente proibido, nomeadamente porque dirigido ao controlo permanente do desempenho profissional do trabalhador, e, paralelamente, quando o trabalho é realizado a partir de casa (situação regra), interfere, de forma inadmissível, com a reserva da intimidade pessoal e familiar do trabalhador.

Os tipos contratuais.

O regime regra é que um contrato, na modalidade de teletrabalho, obriga a forma escrita. Mesmo que o contrato de trabalho em causa não esteja reduzido a escrito, ou o contrato escrito esteja completamente desfasado da realidade evolutiva da relação de trabalho, é necessária a celebração de adendas ou aditamentos escritos a relações de trabalho pré-existentes, tendo em conta a necessidade de formalizar as alterações decorrentes do teletrabalho, nomeadamente ao nível:

Os tipos contratuais.

a)- Do local de trabalho (com grandes reflexos ao nível da transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho, sob pena, também, da prática de uma contraordenação laboral);

b)- Propriedade dos meios eletrónicos de realização do trabalho e sua manutenção;

c)- Do pagamento de parcelas retributivas normalmente associadas ao trabalho presencial (subsídio de deslocação, transporte e almoço, ou outras);

Os tipos contratuais.

d)-Definição do período de vigência do teletrabalho;

e)- O modo específico como o trabalho deve ser prestado (horário, meios de trabalho, reporte do trabalho, etc);

f)- Quem suporta os custos e despesas especificamente relacionados com o trabalho fora das instalações do empregador (por exemplo: energia, consumíveis, internet/pacotes de dados).

Os tipos contratuais.

Nesta “negociação” o trabalhador deve acautelar e negociar o que entender salvaguarde a separação necessária entre a sua vida pessoal e a sua vida profissional.

Os tipos contratuais.

A generalização do teletrabalho imposta pela pandemia veio demonstrar que este regime não é uma panaceia para a conciliação da vida profissional com a vida familiar. Pelo contrário, o teletrabalho cria uma intromissão entre uma e outra realidade, sobretudo quando, em simultâneo, existem trabalhadores a dar assistência a filhos menores de 12 anos que estejam em regime de ensino à distância, tradicionalmente denominado “telescola”.

Os tipos contratuais.

Aos perigos relacionados com a (i) privacidade e com a (ii) diluição dos horários de quem está em teletrabalho, deve acrescentar-se o (iii) isolamento social decorrente da ausência de trabalho presencial.

Os tipos contratuais.

h)- **Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores**

Um trabalhador se obriga a "prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo" , ou que, independentemente da natureza societária, «tenham estruturas organizativas comuns".

Art.º 101.º/1.

Art.º 101.º/2.

Os tipos contratuais.

Mas a hipótese considerada está muito longe de corresponder à grande massa dos casos carecidos de solução: normalmente, trata-se de trabalhadores vinculados contratualmente a uma só empresa, porventura antes ou independentemente do facto de ela entrar em relações de grupo e semelhantes, e que são utilizados e "geridos" no interior da estrutura empresarial policêntrica, sujeitando-se às vicissitudes que nela se podem verificar

III
A ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

1. A elaboração e escolha do horário de trabalho.

Para além do tipo contratual, compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador, bem como as outras realidades ligadas à organização do tempo de trabalho, dentro dos limites legais e no âmbito do poder de direcção decorrente da subordinação jurídica que caracteriza o contrato de trabalho . É um elemento que deve estar concretamente definido (ou definível) e constar do contrato escrito, quando obrigatório ou, no limite, dos elementos de informação que têm de ser prestados ao trabalhador.

Ver arts. 97.º, 106.º/3-e), f), g), i) e 212.º, entre outros.

Art.º 110.º.

Art.º 106.º.

A elaboração e escolha do horário de trabalho.

Existem, essencialmente, os seguintes tipos de horário:

a)- **Fixo**. O início e termo do período normal de trabalho diário, bem como do seu intervalo de descanso, é fixo e pré-determinado;

A elaboração e escolha do horário de trabalho.

b)- **Horário flexível**. Neste tipo de horário, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário ;

A elaboração e escolha do horário de trabalho.

c)- **<u>Horário concentrado</u>**. Horário em que o PNT diário pode ser aumentado até 4 horas, não podendo ser combinado com o regime da adaptabilidade . Dele pode resultar, inclusive, em 3 dias de trabalho consecutivos, seguidos de dois dias de descanso, caso exista IRCT a prever essa possibilidade;

Art.º 209.º.

A elaboração e escolha do horário de trabalho.

d)- **Horário por turnos**. Nestes horários o trabalho é normalmente organizado por equipas, em que os trabalhadores ocupam, sucessivamente, os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas . Os turnos rotativos normalmente, pela especial penosidade que lhe é associada, preveem o pagamento de um subsídio de turno;

Art.º 220.º.

A elaboração e escolha do horário de trabalho.

e)- **Horário com adaptabilidade** . Nestes horários o PNT pode ser definido em termos médios, caso em que o limite das 40 horas pode ser aumentado, respeitando a duração média do trabalho determinados parâmetros, dentro de determinado período de tempo denominado "período de referência". A adaptabilidade pode decorrer de previsão em IRCT, caso em que poderá ser "grupal", ou ser individualmente acordada com o(s) trabalhador(es);

Arts. 204.º e seg..

A elaboração e escolha do horário de trabalho.

f)- **Horário com "banco de horas por CCT ou grupal"** . Com a 15º alteração do Código do Trabalho foi revogado o regime de banco de horas individual, cessando o regime de banco de horas individual que esteja a ser praticado no prazo de um ano a contar da entrada em vigor da nova lei, o que ocorrerá no próximo dia **1 de outubro de 2020**;

Arts. 208.º e seg..

Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

A elaboração e escolha do horário de trabalho.

Foi também reformulado o regime do banco de horas grupal, possibilitando a sua criação pela entidade patronal caso seja aprovado em referendo por, pelo menos, 65 % dos trabalhadores abrangidos. Caso o número de trabalhadores abrangidos pelo projeto de regime de banco de horas seja inferior a 10, o referendo é realizado sob a supervisão do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral (ACT).

A elaboração e escolha do horário de trabalho.

Neste tipo de regime o PNT pode ser aumentado diária e semanalmente, dentro de certos limites, diários semanais e anuais, sendo o trabalho prestado em acréscimo compensado:

f.1 – Pela redução equivalente de tempo de trabalho;

f.2 – Por aumento do período de férias;

f.3 – Por pagamento em dinheiro.

A elaboração e escolha do horário de trabalho.

g)- **Horário noturno** . Estes horários respeitam ao trabalho que tenha de ser praticado num determinado período que tenha a duração mínima de 7 horas e máxima de 11 horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas. Se o IRCT aplicável nada disser, será considerado horário de trabalho noturno aquele que ocorrer entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Arts. 223.º e seg.

A elaboração e escolha do horário de trabalho.

h)- **Isenção de horário de trabalho** . Neste horário, determinada categoria de trabalhadores podem:

g.1 - Deixar de ficar sujeitos aos limites máximos do PNT;

g.2 – Ver aumentado o PNT semanal;

g.3 – Observar o PNT semanal de forma flexível quanto ao tempo de entrada e saída.

Normalmente a prática desta modalidade de execução do tempo de trabalho implica o pagamento de uma retribuição especial , que é um direito indisponível por parte do trabalhador (não pode ser objeto de renúncia), exceto para aqueles que exerçam cargos de administração ou direcção.

Arts. 218.º e seg.
Art.º 265.º/1.
Art.º 265.º/2.

2. O registo dos tempos de trabalho.

O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, incluindo o dos trabalhadores que estão sujeitos a IHT, em local acessível e para que permita a sua consulta imediata , por regra, pelo período de cinco anos.

Art.º 202.º/1.

Art.º 202.º/4.

O registo dos tempos de trabalho.

Este período de cinco anos está ligado às regras sobre prescrição e prova dos créditos do trabalhador, em que os créditos correspondentes a violação do direito a férias, indemnização por aplicação de sanção abusiva ou pagamento de trabalho suplementar, vencido há mais de 5 anos, só podem ser provados por documento idóneo .

Art.º 337.º/2.

O registo dos tempos de trabalho.

É seguramente a obrigação legal que, de forma recorrente, a ACT nunca deixa de verificar o cumprimento, independentemente dos motivos que, concretamente, podem originar uma iniciativa inspetiva, sendo considerado o incumprimento uma contraordenação grave .

Art.º 202.º/5.

O registo dos tempos de trabalho.

No caso dos trabalhadores que prestem, por regra, serviço no exterior da empresa, nomeadamente nas instalações de terceiros (limpeza, segurança, manutenção, reposição em grandes superfícies) ou sejam trabalhadores rodoviários ou afetos à exploração de veículos automóveis (sujeitos, ou não, a aparelhos de controlo), o registo dos tempos de trabalho ficará sujeito a regimes e metodologias especiais.

3. A alteração dos horários de trabalho.

Este é um aspeto particularmente sensível do regime do tempo de trabalho, na medida em que tem de responder à seguinte questão: pode a entidade patronal alterar unilateralmente um horário de trabalho?

A alteração dos horários de trabalho.

A resposta a esta questão parece estar claramente prevista na lei: "*Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado*." Ou seja, este poder mantém-se por regra na disponibilidade do empregador, exceto se o horário tiver sido individualmente acordado.

Mas, o que deve entender-se por "horário individualmente acordado"?.

Art.º 217.º/4.

A alteração dos horários de trabalho.

Horário individualmente acordado deverá ser aquele em que:

a)- Esteja expressamente previsto que não pode ser alterado sem a concordância do trabalhador;

A alteração dos horários de trabalho.

b)- Um trabalhador tenha sido expressamente contratado para determinado tipo de horário;

c)- Se demonstre que o horário de trabalho foi determinante da vontade de contratar do trabalhador;

A alteração dos horários de trabalho.

d)- Resulte de aplicação de cláusula de IRCT, que normalmente também regula as formas de alteração;

e)- De uma forma geral, tenha sido objeto de negociação da qual tenha resultado um acordo entre as partes.

A alteração dos horários de trabalho.

Fora destes casos, entendemos que a mera previsão num contrato de trabalho reduzido a escrito não significa, necessariamente, que este tenha sido individualmente acordado pelas partes no sentido acima referido, uma vez que até existe uma obrigação legal de informação do trabalhador quanto a esta matéria, e essa contratualização pode ter preenchido, meramente, este objetivo.

A alteração dos horários de trabalho.

Por último refira-se que, também nesta área, é ponderável e aplicável o instituto do abuso de direito . Quando a alteração do horário de trabalho por parte da entidade patronal, ainda que legítima, dela resultar uma perturbação excessiva da vida do trabalhador, ou injustamente penosa, causando-lhe uma alteração substancial e inadmissível da possibilidade de conciliar a sua vida particular com a sua atividade profissional, sem que exista um justificado e relevante interesse próprio da empresa nessa alteração, admite-se que se possa aplicar o instituto do abuso de direito (art.º 334.º do Código Civil).

A alteração dos horários de trabalho.

Tanto mais que nesta área não existe o conceito indeterminado previsto para a alteração do local de trabalho, que recorre ao conceito de “prejuízo sério” . Mas, no nosso entender, a lógica que preside ao conceito de “prejuízo sério” no âmbito da alteração do local de trabalho, também merece alguma aplicação às situações análogas relacionadas com a alteração de horário de trabalho, com as necessárias adaptações.

Art.º 194.º/5.

IV
REGIMES ESPECIAIS DE ORGANIZAÇÃO E DURAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO.

1. Regimes especiais previstos no Código do Trabalho.

No Código do Trabalho devem apontar-se os seguintes regimes especiais relativos à organização e duração do tempo de trabalho, entre outros:

a)- Regime de licenças, faltas e dispensas previsto para a parentalidade . Este regime considera como prestação efectiva de trabalho diversas situações relativas a licenças, faltas e dispensas, embora estas situações determinem perda de retribuição . Só a dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina a perda de quaisquer direitos, nomeadamente a retribuição .

Por todos, o art.º 65.º.

Art.º 65.º/1.

Art.º 65.º/2.

Regimes especiais previstos no Código do Trabalho.

b)- O trabalho de menores sofre especiais limitações ao nível dos limites máximos do PNT do menor , da dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho , ao nível do trabalho suplementar , do trabalho noturno , dos intervalos de descanso , do descanso diário e semanal , também havendo previsão expressa para os casos de pluriempregador;

Art.º 73.º.

Art.º 74.º.

Art.º 75.º.

Art.º 76.º.

Art.º 77.º.

Art.º 78.º.

Art.º 79.º.

Art.º 80.º.

Regimes especiais previstos no Código do Trabalho.

c)- Trabalhador com doença crónica, ao nível da dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho e trabalho suplementar;

Art.º 87.º.

Art.º 88.º.

Regimes especiais previstos no Código do Trabalho.

d)- Trabalhador-estudante, ao nível da organização do tempo de trabalho , faltas para prestação de provas e férias e licenças;

Art.º 90.º.

Art.º 91.º.

Art.º 92.º.

Regimes especiais previstos no Código do Trabalho.

e)- Crédito de horas de membros de comissão de trabalhadores , delegados sindicais e membros de direcção de associação sindical , existentes para permitir que se faltar à prestação de trabalho quando o exercício de funções sindicais reclame essa disponibilidade;

Art.º 422.º.

Art.º 467.º.

Art.º 468.º.

Regimes especiais previstos no Código do Trabalho.

f)- Reuniões de trabalhadores no local de trabalho, dentro do local de trabalho até 15 horas por ano, e fora do respectivo horário, sem prejuízo do normal funcionamento dos turnos ou do trabalho suplementar que esteja planeado ;

Art.º 461.º.

Regimes especiais previstos no Código do Trabalho.

g)- Trabalhadores que exerçam cargos de administração ou direcção. As especificidades previstas para este tipo de trabalhadores recaem sobre:

g.1 – Duração do período experimental (240 dias);

g.2 – Possibilidade de exercício em comissão de serviço;

Art.º 112.º/1-c).

Art.º 161.º.

Regimes especiais previstos no Código do Trabalho.

g.3 – Não aplicabilidade do limite máximo da duração média do trabalho semanal em caso de IHT sem sujeição aos limites máximos do PNT ou com aumento destes limites;

g.4 – Possibilidade de acordo de IHT , cuja retribuição especial pode ser objeto de renúncia;

g.5 - Não aplicabilidade dos limites de trabalho noturno em caso de IHT.

Art.º 211.º/4.

Art.º 218.º/1-a).

Art.º 265.º/2.

Art.º 224.º/5.

2. Regimes previstos em legislação avulsa e/ou especial.

Fora do Código do Trabalho, com interesse para esta matéria, também se encontram previstos, nomeadamente, os seguintes regimes especiais:

a)- Trabalhadores de espetáculos e do audiovisual que desenvolvem uma atividade destinada a espetáculos ao nível do tempo de trabalho, PNT e descanso semanal, horário de trabalho e intervalos de descanso, trabalho noturno e em dia feriado ;

Arts. 12º a 16º da Lei n.º 4/2008, de 07/02.

Regimes previstos em legislação avulsa e/ou especial.

b)- Trabalhadores que exercem atividades móveis de transporte rodoviário, na forma de organização do respetivo tempo de trabalho e definição da semana de trabalho (período compreendido entre as 0 horas de segunda-feira e as 24 horas de Domingo);

Art.º 2º-b) do DL n.º 237/07, de 19/06.

Regimes previstos em legislação avulsa e/ou especial.

c)- Trabalhadores que exerçam voluntariado e presidentes das respectivas associações;

Art.º 13 do DL n.º 389/99, de 30/09.

Art.º 4º da L n.º 20/2004, de 05/06.

Regimes previstos em legislação avulsa e/ou especial.

d)- Trabalhadores de serviço doméstico, ao nível do PNT e da regulamentação do tempo de trabalho em caso de alojamento;

Art.º arts. 13.º/1 e 2 do DL 235/92, de 24/10.

Regimes previstos em legislação avulsa e/ou especial.

e)- Trabalhadores a bordo de embarcações de pesca, ao nível do limite máximo do PNT diário e semanal (em terra, no porto de armamento ou no porto usual de descarga), vigorando aqui alguma autonomia privada das partes consoante o tipo de pesca;

L n.º 15/97, de 31/05.

Regimes previstos em legislação avulsa e/ou especial.

f)- Contrato de trabalho do praticante desportivo de alto rendimento e do contrato de formação desportiva, ao nível do seu PNT ;

L n.º 28/98, de 26/06 e DL n.º 272/09, de 01/10.

Regimes previstos em legislação avulsa e/ou especial.

g)- Lei da liberdade religiosa, que admite a suspensão do trabalho nos dias das festividades e nos períodos horários que lhes sejam prescritos pela confissão que professam, em determinadas circunstâncias;

Art.º 14.º/1 da L n.º 16/2001 de 22/06.

Regimes previstos em legislação avulsa e/ou especial.

h)- Faltas dadas por dadores benévolos de sangue;

DL n.º 294/90, de21/09.

Regimes previstos em legislação avulsa e/ou especial.

i)- Faltas dadas por bombeiros voluntários, para o exercício da atividade operacional;

DL n.º 241/2007, de 21/06.

Regimes previstos em legislação avulsa e/ou especial.

j)- Faltas ao trabalho dadas por eleitos locais que não exerçam funções em regime de permanência, para o exercício das suas funções .

L n.º 29/87, de 30/06.

MUITO OBRIGADO

FICHA TÉCNICA

Título

Contratação Laboral e Organização do Tempo de Trabalho

Edição

Conselho Regional de Lisboa da Ordem dos Advogados

Rua dos Anjos, 79

1050-035 Lisboa

T. 21 312 98 50

E. crlisboa@crl.oa.pt

www.oa.pt/lisboa

Coordenação

João Massano

Centro de Publicações

Ana Dias

Marlene Teixeira de Carvalho

Colaboradores

Isabel Carmo

Susana Rebelo

Sofia Galvão