



Dissertação

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

O TRABALHO A TEMPO PARCIAL NO CÓDIGO DO TRABALHO

Cátia Vanessa Moreira Nogueira

Leiria, dezembro de 2020

Esta página foi intencionalmente deixada em branco



Dissertação

Mestrado em Solicitação de Empresa

O TRABALHO A TEMPO PARCIAL NO CÓDIGO DO TRABALHO

Cátia Vanessa Moreira Nogueira

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da Doutora Ana Isabel Lambelho Costa e coorientação da Doutora Luísa Andias Gonçalves, Professoras da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria.

Leiria, dezembro de 2020

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Originalidade e Direitos de Autor

A presente dissertação é original, elaborada unicamente para este fim, tendo sido devidamente citados todos os autores cujos estudos e publicações contribuíram para a elaborar.

Reproduções parciais deste documento serão autorizadas na condição de que seja mencionada a Autora e feita referência ao ciclo de estudos no âmbito do qual a mesma foi realizada, a saber, Curso de Mestrado em Solicitadoria de Empresa, no ano letivo 2019/2020, da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, Portugal, e, bem assim, à data das provas públicas que visaram a avaliação destes trabalhos.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Aos Meus Pais
Aos Meus Irmãos

A todos aqueles que fazem parte de mim!

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

“Nem todos os que vagueiam estão perdidos”

J. R. R. Tolkien

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Agradecimentos

Agradeço, de coração, à Doutora Ana Lambelho e à Doutora Luísa Andias por nunca terem desistido de mim, por me terem apoiado e incentivado e por toda a disponibilidade e pronta ajuda para a concretização deste sonho.

Agradeço ao Nosso Instituto Politécnico de Leiria, aos docentes, funcionários, colegas e amigos por me terem proporcionado os melhores anos da minha vida. A Casa que fez de mim uma pessoa muito melhor, mais culta, generosa, trabalhadora e ambiciosa.

Por fim, um sincero agradecimento aos colaboradores da Biblioteca José Saramago do Instituto Politécnico de Leiria pelo brilhante trabalho que está à vista de todos.

Ano atípico este que atravessamos, e sem sombra de dúvida, que sem vocês dificilmente teria conseguido.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Resumo

A presente dissertação centra-se na análise do trabalho a tempo parcial no nosso Código do Trabalho. É de adquirido conhecimento que este não é um tema novo, contudo, atualmente, ainda existem questões que merecem a nossa melhor atenção.

Deste modo, e para cumprirmos o objetivo a que nos desafiamos, optámos por organizar a nossa dissertação em dois capítulos.

Iniciamos o primeiro capítulo com a abordagem, de forma breve e não aprofundada, da evolução histórica do trabalho a tempo parcial, assim como dos regimes que o mesmo abarca, a saber o regime geral (onde tratamos da sua caracterização e distinção face a outras figuras) e o regime especial no âmbito de proteção da parentalidade.

No segundo capítulo, expomos o tema propriamente dito, iniciando pela análise das formalidades que o trabalho a tempo parcial envolve. Segue-se o estudo de diferentes aspetos do regime do trabalho a tempo parcial: o período experimental; a admissibilidade (ou não) de cláusula de exclusividade no contrato de trabalho a tempo parcial; a retribuição; a prestação de trabalho suplementar; os regimes especiais de organização do tempo de trabalho; as férias; e, por fim, procurámos aludir sucintas considerações sobre os registos de remunerações dos trabalhadores a tempo parcial.

Palavras-chave: “trabalho a tempo parcial”, “parentalidade” e “conciliação entre a vida profissional e a vida familiar”.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Abstract

The current thesis focus on the analysis of part-time labour as far as our Labour Law is concerned. It is common knowledge that this is not a new topic. Nevertheless, there are still some current issues deserving further attention.

As such, and in order to fulfil the purpose we have established, we decided to structure our thesis in two chapters.

The first chapter begins with a brief approach to the historic evolution of part-time labour, as well as the regimes related to that work system, namely the general regime (it was characterized and distinguished from others), and the special regime, as far as parenthood is concerned.

The second chapter develops the main theme, starting with a description of part-time labour, the experimental period, the possibility of admission (or not) to an exclusivity clause for part-time labour, the retribution, the provision of overtime work, the special regimes of timetable organization, the work vacation, and finally, we sought to provide general considerations regarding payment registers for part-time employees.

Keywords: “part-time labour”, “parenthood” and “conciliating professional and family life”.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Indicações de leitura

A presente dissertação é escrita em conformidade com o novo acordo ortográfico, com exceção da citação de obras em que o título da mesma se encontrava escrito em concordância com o antigo acordo.

As citações diretas, embora algumas não sigam o novo acordo ortográfico, na presente dissertação também estão consoante aquele.

Sempre que uma disposição legal não se faça acompanhar da indicação do diploma e outra conclusão não se extraia, deve entender-se que aquela reporta ao Código do Trabalho.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Lista de siglas e abreviaturas

Ac.	Acórdão
art./ arts.	artigo/ artigos
CC	Código Civil
CEEP	Centro Europeu das Empresas Públicas
CES	Confederação Europeia dos Sindicatos
cfr	confronte (-se), confrontar
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CRCPSS	Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
DL	Decreto-Lei
ed.	Edição
ex.	exemplo
h	hora
IRCT	Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho
n.º/ n.ºs	número/ números
OIT	Organização Internacional do Trabalho
p./ pp.	página/ páginas
PNT	Período normal de trabalho
ss.	seguintes
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TRC	Tribunal da Relação de Coimbra
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
UE	União Europeia
UNICE	União das Confederações da Indústria e do Patronato da Europa
Vol.	Volume

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Índice

Originalidade e Direitos de Autor	v
Agradecimentos	xi
Resumo	xiii
Abstract.....	xv
Indicações de leitura	xvii
Lista de siglas e abreviaturas	xix
Introdução.....	1
CAPÍTULO I – CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL	3
1. Breve evolução histórica	3
2. Os regimes de trabalho a tempo parcial	10
2.1. Regime geral – caracterização e distinção face a outras figuras	10
2.2. Regime especial no âmbito da proteção da parentalidade.....	16
CAPÍTULO II – REGIME JURÍDICO DO CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL	24
1. Forma do trabalho a tempo parcial.....	24
2. Período experimental.....	28
3. Cláusula de exclusividade no contrato de trabalho	32
4. Retribuição	36
5. Prestação de trabalho suplementar	43
6. Regimes especiais de organização do tempo de trabalho	47
7. Férias	55
8. Sucintas considerações sobre os registos de remunerações dos trabalhadores a tempo parcial	58
Considerações finais	63
Bibliografia.....	65

Jurisprudência.....	69
Anexos	71
Anexo I.....	71
Anexo II.....	72

Introdução

O trabalho que aqui se apresenta, de seu título “O trabalho a tempo parcial no Código do Trabalho”, visa expor um tema muito presente no nosso dia-a-dia mas que ainda tem várias “arestas por limar”.

Com o presente texto não temos pretensão de esgotar o tema, mas tão só de contribuir para o estudo do mesmo, explanando os pontos que, à luz da nossa ótica, consideramos mais pertinentes. Não incidimos sobre o Direito comparado.

A regulamentação do contrato de trabalho a tempo parcial, entre nós, teve lugar através da Lei n.º 103/99, de 26 de julho (diploma que procedeu à transposição da Diretiva n.º 97/81/CE, de 15 de dezembro de 1997 - que aprovou o Acordo-Quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, em 6 de junho de 1997), encontrando-se hoje previsto nos arts. 150º e ss. do CT (Vicente, 2019, p. 442).

O trabalho a tempo parcial, também conhecido como *part-time*, implica que a prestação laboral seja executada em tempo inferior ao trabalho a tempo completo. Ora, se a típica relação de trabalho requer (normalmente) que a mesma seja prestada 8 horas por dia e 40 horas por semana (art. 203º, n.º 1), no caso do trabalho a tempo parcial o trabalhador fica sujeito a um tempo de trabalho menor (Fidalgo, 2020, p. 151).

Ora, isto implica, eventualmente, alterações no âmbito do regime jurídico do contrato de trabalho, como iremos abordar ao longo do presente estudo.

O trabalho a tempo parcial contribui convictamente para a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, pelo que encontra cobertura no âmbito do regime de proteção da parentalidade.

A conciliação da atividade profissional com a vida familiar [é um princípio introduzido no art. 67º, n.º 2, alínea h), da CRP] visa preservar o espaço de liberdade do trabalhador para que se possa dedicar a atividades de «“não-trabalho”, enquanto cidadão livre». Com este princípio procura-se garantir a segurança e saúde dos trabalhadores, bem como, a igualdade de oportunidades de tratamento entre homens e mulheres (Leitão S. , 2020, pp. 117 - 118).

Assim e neste sentido, pretendemos expor, primeiramente, a evolução histórica do trabalho a tempo parcial tal como os regimes em que o mesmo se fragmenta [o regime

geral (onde analisaremos a sua caracterização e distinção face a outras figuras) e o regime especial no âmbito de proteção da parentalidade].

Seguidamente iremos abordar o regime jurídico do contrato de trabalho a tempo parcial, mais concretamente, a forma do contrato; o período experimental; a possibilidade (ou não) de cláusula de exclusividade no contrato de trabalho; a retribuição; a admissibilidade da prestação de trabalho suplementar; os regimes especiais de organização do tempo de trabalho; as férias e, por fim, procurámos tecer sucintas considerações sobre os registos de remunerações dos trabalhadores a tempo parcial.

Com este estudo pretendemos aferir, relativamente a estes pontos, se o trabalho a tempo parcial merece, ou não, um regime específico face ao trabalho a tempo completo.

CAPÍTULO I – CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Quando se celebra um contrato de trabalho, “o trabalhador não vende o seu corpo ao empregador. (...) Mas talvez se possa dizer que aquele vende o seu tempo (...)” ou parte dele (Amado, 2019, p. 245).

1. Breve evolução histórica

O tempo de trabalho é uma das matérias de referência do Direito do Trabalho e, prova disso, é ser desde sempre uma das temáticas mais debatidas do nosso Ordenamento Jurídico.

A delimitação do tempo de trabalho é um aspeto do conteúdo do contrato de trabalho com extrema relevância para o trabalhador, por dois motivos: “por um lado, porque contribui para limitar a sua subordinação perante o empregador; por outro lado, porque tutela a sua saúde” (Ramalho, 2019a, p. 382).

Em consonância com Júlio Vieira Gomes, entendemos que a sua importância é, aliás, óbvia já que, normalmente, a delimitação do tempo de trabalho é em simultâneo a delimitação do tempo de subordinação. Afastado do seu tempo de trabalho, embora o trabalhador permaneça obrigado a múltiplos deveres acessórios da conduta, o mesmo não se encontra juridicamente subordinado, reencontrando a sua liberdade. Aquando reencontrada a liberdade estamos perante a principal distinção entre tempo de trabalho e tempo de repouso (Gomes, 2007, p. 650).

Repare-se que, além de assegurar a proteção da saúde física e mental dos trabalhadores, a delimitação do tempo de trabalho deve permitir a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal dos mesmos. Não está já aqui em causa a necessidade de assegurar o descanso do trabalhador, mas salvaguardar a própria essência de tempo livre, “não apenas o tempo necessário para a vida familiar, mas o tempo para a vida social”, para o seu lazer ou simplesmente para o tempo de “não fazer nada” (Verdasca, 2016, p. 17).

Note-se ainda que, se, tradicionalmente, a maior preocupação dos sistemas jurídicos foi a de limitar o tempo de trabalho, deve reconhecer-se que nos dias de hoje esta matéria está em “franca regressão, pela moderna tendência para o *esbatimento das*

fronteiras entre tempo de trabalho e tempos de não trabalho que é viabilizada pelas novas tecnologias (...)” (Ramalho, 2019a, p. 383).

Na realidade, a distinção entre tempo de trabalho e tempo de repouso, “pese embora a sua inegável importância”, é bem menos nítida em múltiplas profissões. Como suprarreferido, a crescente diluição das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de repouso prende-se cada vez mais, para além da imposição da realização de trabalho suplementar que grande parte dos trabalhadores se acha obrigado a fazer, com a facilidade de comunicações e com os novos recursos técnicos e informáticos que muitos trabalhadores podem no seu telemóvel ou *tablet* pessoal utilizar (não só em qualquer sítio mas também a qualquer hora), acedendo à rede da empresa para complementar ou mesmo adiantar o seu trabalho, no que seria teoricamente o seu tempo de repouso e de descanso (Gomes, 2007, pp. 650 - 651).

Neste sentido, também António Monteiro Fernandes assinala que a prestação de trabalho não pode invadir totalmente a vida do trabalhador, sendo imperioso estar balizada a parte do trabalho na vida do mesmo, “para que se afaste qualquer semelhança com a escravatura ou a servidão”. *In casu* trata-se da imprescindível limitação da disponibilidade do trabalhador, em nome da sua liberdade e respeito pela pessoa (Fernandes A. M., 2019, pp. 489 - 490).

O art. 59º, n.º 1, alínea d), da CRP, consagra a proteção da integridade física e psíquica do trabalhador. Estabelece também os espaços de lazer e de repouso que são necessários para a recarga das suas energias e bem-estar sendo, deste modo, inquestionável a preservação do equilíbrio entre as necessidades do trabalhador e do empregador tendo sempre presente que sem aquele não é possível a existência deste, e que sem este aquele não se verificaria (Martinez, 2019, p. 101).

Face ao supramencionado torna-se necessário regular o tempo de trabalho, não apenas pelas necessidades económicas e de produção, mas no que concerne aos efeitos que um trabalho excessivamente longo e desgastante pode provocar sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. Além de que, o trabalhador não existe apenas para o trabalho (Gomes, 2007, p. 653).

Se imaginarmos a linha do tempo acompanhada de uma análise cuidada da evolução histórica da duração e organização do tempo de trabalho, é-nos permitido de alguma forma compreender porque é que estamos perante um regime que “está longe de

formar um complexo normativo coeso”, uma vez que aglomera normas de diferentes diretrizes e épocas, sem uma real preocupação de articulação entre as mesmas¹. Situação esta agravada, para além da existência de diversa legislação avulsa, pela transposição das Diretivas relativas à organização e duração do tempo de trabalho, inúmeras vezes mediante um mero processo de transposição de preceitos repleto de imperfeições e desarticulações (Carvalho C. d., 2011, p. 361)².

Não obstante, é inegável que o direito comunitário tem tido uma evidente influência no desenvolvimento da regulamentação laboral relativamente ao tempo de trabalho.

Como referido anteriormente, o regime da duração e organização do tempo de trabalho tem sofrido múltiplas alterações estando disseminado por vários diplomas. Todavia, apenas iremos mencionar os que consideramos mais relevantes para o tema que nos propomos estudar.

Assim, e de acordo com Maria do Rosário Palma Ramalho, o trabalho a tempo parcial, que será seguidamente alvo de uma atenta análise, coloca diversos problemas, “que vão desde a sua delimitação até à definição de orientações no tratamento dos trabalhadores” sujeitos a este contrato, especialmente “por comparação com os trabalhadores a tempo inteiro da mesma empresa ou do mesmo setor de atividade”, de forma a evitar práticas discriminatórias entre estas categorias de trabalhadores. Estes problemas, entre outros, que se tornaram cada vez mais evidentes com a expansão e estudo da matéria em análise nos últimos tempos, estiveram na origem de instrumentos internacionais, entre os quais se destacam a Convenção n.º 175, de 1994, e a Recomendação n.º 182, do mesmo ano, ambas da OIT, e, ao nível do direito comunitário, a Diretiva n.º 97/81/CE, de 15 de dezembro de 1997, que aprovou o Acordo-Quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, em 6 de junho de 1997 (Ramalho, 2019b, p. 210).

Em termos muito sucintos, a mencionada Diretiva n.º 97/81/CE, de 15 de dezembro de 1997, tem como objetivo, como se pode ler no seu artigo primeiro, a

¹ Neste sentido *vide* Pedro Romano Martinez em Martinez, P. R. (2019). *Direito do Trabalho* (9ª ed.). Edições Almedina, S.A. (p. 93).

² Neste seguimento, também Pedro Romano Martinez reconhece que a legislação laboral é elaborada sem a preciosa e necessária ponderação, o que acarreta, notavelmente a sua constante substituição, Martinez, P. R. (2019). *Direito do Trabalho* (9ª ed.). Edições Almedina, S.A. (p. 91).

“aplicação do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, celebrado a 6 de junho de 1997 entre as organizações interprofissionais de vocação geral”.

Nessa linha e, segundo o preâmbulo do referido Acordo-Quadro, doravante designado por Acordo, percebemos, por um lado, que o “trabalho a tempo parcial tem tido impacto assinalável no emprego” e, por outro lado, que este se inclui entre as “formas de trabalho flexível”.

Embora se reconheça a diversidade das situações nos Estados-membros, “bem como o facto de o trabalho a tempo parcial ser um elemento característico do emprego em alguns setores e atividades” e se demonstre vontade e ânsia de criar novas oportunidades de trabalho a tempo parcial, também se verifica uma real preocupação de assegurar a igualdade e não discriminação de tratamento entre os trabalhadores a tempo integral e os trabalhadores a tempo parcial (preâmbulo do Acordo-Quadro).

O referido Acordo é constituído por seis cláusulas. Seguindo a disposição da reflexão de Júlio Vieira Gomes³, logo na primeira cláusula, alínea b), o Acordo tem por objeto, além de fomentar o desenvolvimento de que o trabalho a tempo parcial seja voluntário, contribuir para uma organização flexível do tempo de trabalho que atenda ambas as necessidades, dos trabalhadores e dos empregadores. Todavia, e como resulta da alínea a), da cláusula em análise, “existe a consciência” de que é imperioso combater as discriminações relativamente aos trabalhadores a tempo parcial, assim como melhorar a qualidade do seu trabalho (Gomes, 2001, p. 64).

Quanto à segunda cláusula, no seu n.º 2, estamos perante uma debilidade do Acordo, uma vez que se permite a exclusão, total ou parcial, dos trabalhadores a tempo parcial com atividade ocasional, ainda que por razões objetivas dos Estados-membros e parceiros sociais.

Relativamente à terceira cláusula, esta elucida sobre o que se deve entender por trabalhador a tempo parcial.

No que tange à cláusula quarta, somos remetidos para o princípio básico da não discriminação. Todavia, em consonância com o n.º 1, «tal princípio é mencionado apenas

³ A análise ao Acordo-Quadro que se segue encaminha-se pelo entendimento de Júlio Vieira Gomes, disponível em Gomes, J. M. (2001). O Direito do Trabalho e as Novas Reformas - Trabalho a Tempo Parcial. Em A. Moreira, *III Congresso Nacional de Direito Trabalho*. Edições Almedina, S.A. (pp. 64 a 66).

“no que respeita às condições de emprego”», e não, por exemplo, no que respeita à segurança social. Nos termos do referido número “os trabalhadores a tempo parcial não devem ser tratados em condições menos favoráveis do que os trabalhadores comparáveis a tempo inteiro”, aplicando-se, sempre que possível, o princípio da proporcionalidade, n.º 2 (Gomes, 2001, p. 65).

Quanto à quinta cláusula, nos termos do seu n.º 2, deparamo-nos, ainda que pouco evidente, com uma preocupação com a não discriminação e com a voluntariedade do trabalho a tempo parcial, estabelecendo que a recusa de um trabalhador passar do contrato de trabalho a tempo completo para o trabalho a tempo parcial ou vice-versa não deva, por si só, constituir razão válida para o seu despedimento.

De acordo com o n.º 3, a cláusula estabelece que o empregador deve, “na medida do possível”, adotar determinados comportamentos como, tomar em consideração os pedidos dos trabalhadores no sentido de passar de um regime de trabalho a tempo parcial para um regime a tempo inteiro ou o seu inverso [alíneas a) e b)], prestar, oportunamente, “informações sobre a disponibilidade de postos de trabalho” [alínea c)], assim como fomentar medidas destinadas a facilitar o acesso dos trabalhadores a tempo parcial a todos os níveis da empresa, “incluindo os lugares de elevada qualificação e direção”, facilitar e incentivar os trabalhadores a tempo parcial à formação profissional a título de melhorarem as suas perspetivas profissionais [alínea d)], e por fim, prestar “informação apropriada aos organismos representativos dos trabalhadores acerca do trabalho a tempo parcial na empresa” [alínea e)].

Quanto às disposições relativas à aplicação, cláusula sexta, os Estados-membros têm a possibilidade de manter ou adotar disposições mais favoráveis do que as previstas no aludido Acordo.

Posto isto, e dando continuidade ao nosso raciocínio, no que tange ao sistema jurídico nacional, o contrato de trabalho a tempo parcial começou apenas por estar previsto num artigo do DL n.º 409/71, de 27 de setembro, mais concretamente no art. 43º, tendo sido desenvolvido e autonomizado posteriormente, passando a ser regulado na Lei n.º 103/99, de 26 de julho.

Em consonância com Maria do Rosário Palma Ramalho, o citado artigo do DL n.º 409/71 remetia a disciplina desta matéria para os IRCT, limitando-se a enunciar critérios de preferência no acesso a esta forma de trabalho, nomeadamente, “sempre que tal for

consentido pela natureza das atividades ou profissões abrangidas”, n.º 1, e determinar “preferências em favor das trabalhadoras com responsabilidades familiares, dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida e dos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior”, n.º 2. Note-se que a remissão desta norma para os IRCT, não devia ser considerada como um impedimento à instauração de um regime de trabalho a tempo parcial diretamente pelas partes (Ramalho, 2019b, p. 211 e nota de rodapé n.º 255).

Quanto à Lei n.º 103/99, esta aproveitou a oportunidade de transposição da referida Diretiva n.º 97/81/CE para regular esta matéria. “Para além de proceder à transposição dos princípios gerais de equiparação e não discriminação destes trabalhadores” perante os trabalhadores a tempo completo, “bem como da regra da proporcionalidade em matéria remuneratória”, o diploma introduziu algumas medidas de incentivo a esta modalidade de trabalho, com o objetivo de promover a conciliação entre a vida profissional e familiar e de aumentar a oferta de emprego através da partilha de postos de trabalho, (cfr. arts. 3º e 7º a 9º da Lei n.º 103/99) (Ramalho, 2019b, pp. 211 - 212).

Posteriormente, este regime foi integrado no Código do Trabalho de 2003, que revogou a Lei n.º 103/99, de 26 de julho, e tratou a matéria relativa ao tempo de trabalho.

Quanto ao atual Código do Trabalho, a abordagem deste regime apresenta algumas diferenças em relação ao Código anterior, uma vez que nos defrontamos perante uma incorreta transposição da Diretiva n.º 97/81/CE (Carvalho C. d., 2011, p. 363).

Com efeito, no seu art. 1º, n.º 1, a Lei n.º 103/99 definia o trabalho a tempo parcial como aquele que “corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável”, solução que se manteve no Código do Trabalho de 2003. Todavia, o Código do Trabalho de 2009, no seu art. 150º, n.º 1, veio eliminar a menção a qualquer limite percentual, definindo trabalho a tempo parcial como o que “corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável”.

Acresce que o n.º 6 do art. 150º do CT prevê que “[O] instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode estabelecer o limite máximo de percentagem do tempo completo que determina a qualificação do tempo parcial, ou critérios de comparação além dos previstos na parte final do n.º 4”. Todavia, será que esta

possibilidade concedida aos IRCT é compatível com a Diretiva n.º 97/81/CE? Se recordarmos a sexta cláusula do Acordo-Quadro “[O]s Estados-membros e/ou os parceiros sociais podem manter ou adotar disposições mais favoráveis do que as previstas no presente acordo” (sublinhado nosso). “Logo, tratando-se de uma alteração do regime da Diretiva que não é necessariamente em sentido mais favorável aos trabalhadores, este preceito não está em conformidade com o direito comunitário” (Carvalho C. d., 2011, pp. 364 - 365).

Para finalizar, diga-se que neste processo de evolução legislativa são evidentes modificações sistemáticas relevantes, com a inserção do regime do contrato de trabalho a tempo parcial na secção da duração e organização do tempo de trabalho no CT de 2003, art. 180º, e a sucessiva autonomização do preceito no CT de 2009, que optou por tratar a matéria em análise na secção das modalidades do contrato de trabalho, art. 150º e ss, opção esta, à luz da nossa ótica, legítima (Carvalho C. d., 2011, p. 360).

2. Os regimes de trabalho a tempo parcial

2.1. Regime geral – caracterização e distinção face a outras figuras

Apreciada a sucinta evolução histórica do contrato de trabalho a tempo parcial cabe agora dar-lhe a merecida atenção.

É de adquirido conhecimento que a lei impõe limites máximos à duração do trabalho diário e semanal. No entanto, não impede que o contrato de trabalho seja celebrado por um período de tempo inferior àqueles limites. Quando isso se verifica, dentro de determinados critérios legalmente definidos, estamos perante um contrato de trabalho a tempo parcial (Ramalho, 2019b, pp. 207- 208).

Neste sentido, também Luís Gonçalves Da Silva sublinha que o trabalho a tempo parcial, vulgarmente designado pelo equivalente em língua inglesa *part-time*,

“é aquele em que o número de horas que o trabalhador se obriga a prestar em cada semana de calendário é inferior, em qualquer medida ou na definida por regulamentação coletiva, ao período normal de trabalho praticado em tempo completo em situação comparável”.

(Silva, 2020, p. 390)

De acordo com Maria do Rosário Palma Ramalho, apesar de uma das características do vínculo laboral típico ser a ocupação do trabalhador a tempo integral, tem-se verificado uma relevante expansão do trabalho a tempo parcial nas últimas décadas, ainda que com um peso significativamente maior no Centro e no Norte da Europa⁴. Esta evolução deve-se, possivelmente, a fatores como melhoria do nível de vida, isto é, melhores salários permitem a subsistência de um agregado familiar sem a necessidade de os dois cônjuges trabalharem a tempo inteiro, a diversificação do perfil das empresas (o que as torna mais acolhedoras de modalidades mais flexíveis ou menos exigentes em relação aos horários) e ainda a ânsia de conjugar a vida profissional com outras atividades (Ramalho, 2019b, pp. 208 - 209).

Entre nós, lamentavelmente, a difusão do trabalho a tempo parcial ainda não é significativa. Comparativamente⁵ com outros países da União Europeia, concorrem fatores como o “baixo nível salarial dos agregados familiares”, ainda a predominância de

⁴ Vide alguns exemplos em TABELAS I (anexo I).

⁵ Vide TABELAS I (anexo I).

uma “cultura empresarial mais tradicional” que faz com que o empregador não prescindia do trabalhador antes do número máximo de horas que a lei permite, bem como o “relativo desinteresse das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores por esta forma de trabalho” e ainda fatores históricos e culturais (Ramalho, 2019b, p. 209). De tudo isso resulta um desenvolvimento pouco considerável desta modalidade, com maior empregabilidade das mulheres a meio tempo do que os homens, como se verifica nas TABELAS II e III⁶ infra.

Indivíduo – Milhares

Anos	Regime de duração de trabalho		
	Total	Tempo completo	Tempo parcial
2000	2.266,7	1.892,4	374,3
2001	2.312,1	1.931,5	380,6
2002	2.329,7	1.946,7	383,1
2003	2.330,3	1.933,2	397,1
2004	2.325,8	1.942,7	383,1
2005	2.340,6	1.956,9	383,7
2006	2.354,0	1.977,8	376,2
2007	2.367,3	1.962,3	405,0
2008	2.391,3	1.975,2	416,1
2009	2.356,9	1.966,8	390,1

⁶ Disponível em <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela> (consultado pela última vez em 13 de outubro de 2020).

Anos	Regime de duração de trabalho		
	Total	Tempo completo	Tempo parcial
2010	2.329,1	1.963,7	365,4
2011	± 2.252,9	± 1.882,2	± 370,6
2012	2.189,6	1.818,4	371,1
2013	2.141,0	1.789,1	351,9
2014	2.180,0	1.857,5	322,5
2015	2.214,4	1.895,4	318,9
2016	2.243,8	1.932,8	311,0
2017	2.314,3	2.003,8	310,5
2018	2.380,8	2.087,9	292,9
2019	2.408,8	2.104,7	304,1

TABELAS II: População empregada do **sexo feminino**: total e a tempo completo e parcial

Fontes de Dados: INE - Inquérito ao Emprego

Fonte: PORDATA

Última atualização: 2020-02-07

Indivíduo – Milhares

Anos	Regime de duração de trabalho		
	Total	Tempo completo	Tempo parcial
2000	2.774,6	2.595,2	179,4
2001	2.816,1	2.625,7	190,4
2002	2.814,1	2.615,8	198,3
2003	2.763,1	2.560,9	202,2
2004	2.736,5	2.538,8	197,6
2005	2.706,8	2.514,9	191,9
2006	2.725,1	2.519,5	205,6
2007	2.725,2	2.503,8	221,4
2008	2.725,3	2.519,2	206,2
2009	2.611,7	2.411,1	200,6

Anos	Regime de duração de trabalho		
	Total	Tempo completo	Tempo parcial
2010	2.569,3	2.353,7	215,6
2011	± 2.487,2	± 2.214,5	± 272,7
2012	2.357,3	2.063,4	293,8
2013	2.288,4	2.006,1	282,3
2014	2.319,5	2.053,3	266,2
2015	2.334,3	2.086,8	247,5
2016	2.361,4	2.123,0	238,4
2017	2.442,3	2.216,5	225,8
2018	2.485,8	2.267,4	218,4
2019	2.504,2	2.300,2	204,1

TABELAS III: População empregada do **sexo masculino**: total e a tempo completo e parcial

Fontes de Dados: INE - Inquérito ao Emprego

Fonte: PORDATA

Última atualização: 2020-02-07

O regime do trabalho a tempo parcial sofreu grandes alterações com o CT de 2009. Quanto à primeira, como deixámos dito, respeita à eliminação do limite máximo da duração do trabalho a tempo parcial, que correspondia a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável. E a segunda alteração é referente ao facto de o trabalho a tempo parcial ter por base a semana, o mês ou o ano (cfr. art. 150º, n.º 3), uma vez que o código anterior apenas estabelecia a possibilidade de o trabalho a tempo parcial ser prestado em alguns dias da semana ou por mês.

Assim, e uma vez que cabe às partes o modo de distribuição do tempo de trabalho, é possível estabelecer diferentes modalidades de trabalho a tempo parcial. Deste modo, podemos ter trabalho a tempo parcial horizontal – em que o trabalhador trabalha todos os dias da semana (embora um número de horas inferior ao trabalhador a tempo completo em situação comparável) –, o trabalho a tempo parcial vertical – em que o trabalhador labora apenas alguns dias da semana, isto é, eliminam-se dias inteiros de trabalho –, ou o trabalho a tempo parcial anual – em que o trabalhador somente labora algumas semanas (ou dias da semana) ou meses por ano (Fernandes F. L., 2018, pp. 71 - 72).

O n.º 3 do art. 150º veio dificultar a distinção entre o trabalho a tempo parcial vertical e o contrato de trabalho intermitente, uma vez que o trabalho a tempo parcial

passou a poder ter também natureza descontinuada, que, como é sabido, é um dos traços típicos do trabalho intermitente (Ramalho, 2019b, p. 218). De facto, ao estabelecer que “[O] trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou mesmo por ano” (art. 150º, n.º 3), o Código do Trabalho de 2009 introduziu, de forma dissimulada, uma alteração no regime do contrato de trabalho a tempo parcial com um alcance prático considerável e capacitado de reduzir a utilidade da nova figura do trabalho intermitente^{7, 8} (Carvalho C. d., 2011, p. 371).

Deste modo, como articular estas duas modalidades?

Em termos muito breves, no que concerne ao trabalho intermitente, são configuráveis duas submodalidades possíveis, o trabalho alternado e o trabalho à chamada.

Relativamente ao *quantum*, e em consonância com João Leal Amado, uma particularidade entre as submodalidades suprarreferidas consiste no facto de a prestação laboral ter de ser programada pelos sujeitos, uma vez que o art. 158º, n.º 1, alínea b), do CT, dispõe que o contrato de trabalho deve conter a “indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho” a tempo completo. Além disso, seja qual for a submodalidade por que se opte na execução do contrato de trabalho intermitente, haverá uma sucessão entre períodos de trabalho e períodos de inatividade (Amado, 2009, pp. 133 - 134). Deste modo, o legislador objetiva reduzir a insegurança do trabalhador assim como facilitar a celebração por parte deste de outros contratos de trabalho para os períodos de inatividade.

Em concordância com André Almeida Martins, as duas submodalidades seguem caminhos que “não sendo opostos, são tudo menos coincidentes”. Na verdade, no trabalho alternado, as partes, além do *quantum* da prestação, preveem também o seu *quando*, fixando assim, antecipadamente, a duração do trabalho e as respetivas épocas do ano (Martins A. A., 2012, p. 77).

Quanto ao trabalho à chamada, este consiste numa modalidade de trabalho em que a efetiva realização da prestação de trabalho por parte do trabalhador se encontra condicionada a um “ato eventual e não programado do empregador”. Estando, deste

⁷ Reputamos de interesse esta breve anotação, todavia, não temos pretensão de aprofundar detalhadamente esta modalidade de trabalho.

⁸ Já se encontrava consagrado na Lei n.º 04/2008, de 07 de fevereiro, nomeadamente no art. 8º.

modo, o empregador, claramente privilegiado na determinação do *quantum* e do “quando” da prestação, ficando o trabalhador num evidente “estado de sujeição”, uma vez que, o compromisso contratual que assumiu obriga, não só a estar constantemente disponível, como também a submeter-se à “inevitável repercussão tanto na organização temporal da sua vida” como na “flutuabilidade e irregularidade do seu rendimento salarial”, embora seja compensado por essa situação de “heterodisponibilidade” (Carvalho A. N., 2007, p. 222).

Todavia, em qualquer uma das duas hipóteses a prestação laboral tem de corresponder a um mínimo de cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses têm de ser consecutivos (cfr. art. 159º, n.º 1, do CT).

Ainda relativamente às submodalidades de trabalho intermitente, em alternativa à primeira, “as partes podem optar por recorrer ao trabalho a tempo parcial anualizado, o qual permite obter o mesmo resultado sem as limitações inerentes ao trabalho intermitente”, sendo evidentemente mais vantajoso para o empregador. Deste modo, para além de se poder celebrar um contrato de trabalho a tempo parcial e a termo, o que não seria possível ao abrigo da figura do trabalho intermitente, acresce ainda que o empregador não tem de ser titular de uma empresa que exerça atividades com descontinuidade ou intensidade variável (art. 157º, n.º 1) (Carvalho C. d., 2011, p. 373).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, apesar da evidente proximidade entre as duas figuras, elas podem ser distinguidas com recurso a dois critérios: “no trabalho a tempo parcial não há propriamente lugar a um período de inatividade em que o trabalhador se mantém na disponibilidade do empregador para retomar o trabalho (...)” e, justamente por essa razão, a retribuição do trabalhador é calculada em função da atividade desenvolvida, não havendo lugar a qualquer compensação pelo período de inatividade; por outro lado, no contrato de “trabalho a tempo parcial, o período normal de trabalho assenta no acordo das partes, ao passo que no trabalho intermitente ele é gerido pelo empregador” (Ramalho, 2019b, pp. 255 - 256).

Neste sentido, e em síntese, não é a mera existência de interrupções (ou períodos de inatividade) que define o contrato de trabalho como intermitente, já que no contrato de trabalho a tempo parcial também se observa a mesma estrutura, especialmente no contrato de trabalho a tempo parcial anualizado. O que diferencia, “acima de tudo”, o contrato de trabalho intermitente do contrato de trabalho a tempo parcial é o facto de que quem gere

a intermitência é o empregador e não o acordo entre as partes (Amado & Vicente, 2009, p. 123).

Acresce que, tal como refere Catarina de Oliveira Carvalho, o âmbito de aplicação do trabalho intermitente encontra-se circunscrito às empresas que desenvolvem atividades descontínuas ou intensidade variável (cfr. art. 157º, n.º 1 do CT) ao contrário do que sucede com o trabalho a tempo parcial que não apresenta quaisquer limitações relativamente ao âmbito subjetivo (Carvalho C. d., 2011, p. 372).

2.2. Regime especial no âmbito da proteção da parentalidade

Como alude Maria do Rosário Palma Ramalho, o direito a laborar em regime de trabalho a tempo parcial no contexto da parentalidade “é uma medida de promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar cuja importância não suscita dúvidas” (nem no plano nacional nem a nível do direito comunitário) (Ramalho, 2019b, p. 231).

No que tange à jurisprudência, também esta se pronuncia neste sentido, nomeadamente no Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 29/01/2020, n.º de processo 3582/19.0T8LRS.L1-4,

“é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadoras/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)]”.

Embora a assunção das responsabilidades familiares, *in casu*, para com descendentes, seja um problema das famílias e da sociedade em geral, “diversos estudos patenteiam que as mulheres continuam a ser vistas como as principais responsáveis pelos cuidados (...)” aos filhos. Ora esta situação tende a perpetuar o estereótipo de género no mercado de trabalho, uma vez que as mulheres passam (ou continuam) a ser consideradas como segundas escolhas, sendo penalizadas a nível de inserção laboral e progressão na carreira ou, em alternativa, adiem (cada vez mais) a maternidade (Rebelo, 2019, p. 144).

A conciliação entre a vida profissional e a vida familiar “é uma matéria de importância vital para os cultores dos temas de igualdade de género”, porque, como é sabido, uma parte das situações de discriminação no trabalho e no emprego entre mulheres e homens decorre de questões ligadas à maternidade e à paternidade e, mais claramente, à conciliação entre o trabalho e a família. Poderíamos até arriscar em

mencionar que, mesmo que fossem eliminados todos os outros fatores de discriminação usualmente identificados, “enquanto se mantiver uma repartição estruturalmente desequilibrada” e incompatível das responsabilidades familiares entre as mulheres e os homens, “as discriminações de género no trabalho e no emprego persistirão” (Ramalho, 2018, pp. 101 - 102).

O direito a trabalhar a tempo parcial em contexto de parentalidade foi instituído pela Lei da Proteção da Maternidade e da Paternidade (Lei n.º 4/84, de 05 de abril), em 1984, ou seja, muito antes do aparecimento do primeiro regime legal geral sobre o trabalho a tempo parcial e, na realidade, até antes do surgimento de regulamentação europeia nesta matéria. Note-se que este regime é pioneiro no plano europeu e que, durante algum tempo, foi o único regime de trabalho a tempo parcial com suporte legal no nosso Ordenamento (Ramalho, 2019b, p. 232).

Posteriormente, com o aparecimento do regime geral do trabalho a tempo parcial, em 1997, ambos os regimes passaram a coexistir, situação que se manteve no CT 2003, mas em secções diferentes (quanto ao regime geral e quanto ao regime do trabalho a tempo parcial em contexto de parentalidade) tal como acontece no atual CT (cfr. arts. 150º e ss. e arts. 55º e 57º, respetivamente).

A figura do trabalho a tempo parcial por motivos de parentalidade apresenta significativas diferenças em relação ao regime geral do trabalho a tempo parcial. Diferenças estas, de acordo com Maria do Rosário Palma Ramalho⁹, que se justificam, evidentemente, pelo valor social eminente da maternidade e da paternidade no nosso sistema jurídico-constitucional,

“têm a ver com a natureza jurídica da própria figura do trabalho a tempo parcial neste contexto, mas também com aspetos de regime, como o processamento, a duração deste regime, o momento em que deve ser gozado, o modo de organização do tempo de trabalho e o nível de tutela dos trabalhadores que usufruem deste regime”.

(Ramalho, 2019b, p. 233)

Deste modo, quanto à natureza da figura, enquanto no regime geral o acesso ao trabalho a tempo parcial está dependente do acordo das partes, o acesso ao trabalho a tempo parcial em contexto de parentalidade constitui um direito do trabalhador, desde que se verifiquem preenchidas as condições do art. 55º, n.º 1, ou seja, desde que o

⁹ A explanação que se segue é baseada na linha de pensamento de Maria do Rosário Palma Ramalho, a qual foi relevante objeto de estudo, Ramalho, M. d. (2019b). *Tratado de Direito do Trabalho - Parte IV - Contratos e Regimes Especiais*. Edições Almedina, S.A. (pp. 233 a 243).

trabalhador tenha um “filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade”, um “filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação (...)” (Ramalho, 2019b, p. 233).

De acordo com o n.º 2 do mencionado artigo, o direito de passagem ao regime de tempo parcial assiste a qualquer um dos progenitores, podendo ser repartido entre eles o exercício desse direito.

Uma vez que o acesso ao trabalho a tempo parcial corresponde a um direito do trabalhador, o empregador só pode recusar mediante o preenchimento de duas condições, uma substancial e outra procedimental.

Em termos substanciais, a recusa da passagem do trabalhador para o regime de tempo parcial em contexto de parentalidade, em consonância com o art. 57, n.º 2, terá que se fundamentar em “exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”. Em termos procedimentais, a recusa da passagem do trabalhador para o regime de tempo parcial deve ser comunicada ao mesmo (por escrito, no prazo de 20 dias a contar da receção do pedido), que tem também um prazo para se pronunciar (5 dias a partir da receção) (art. 57º, n.º 3 e n.º 4) e só pode ser decidida após a emissão de parecer prévio favorável da “entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”¹⁰, ou na falta deste parecer favorável, por decisão judicial¹¹ (cfr. art. 57º, n.º 7) (Ramalho, 2019b, p. 234).

Note-se ainda que, a falta de resposta do empregador ou, no caso de ter recusado e “não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo” para exercer o seu direito de pronúncia ou, “não submeter o processo à apreciação da entidade competente” dentro do prazo estabelecido, vale como aceitação o pedido do trabalhador (art. 57º, n.º 8).

Quanto ao processamento, “o acesso ao regime de trabalho a tempo parcial por motivos atinentes à maternidade e à paternidade depende apenas de um requerimento escrito do trabalhador ao empregador”. O referido requerimento deve ser elaborado com uma antecedência de 30 dias sobre a data em que se pretende a alteração do regime de

¹⁰ Atualmente esta entidade é a CITE.

¹¹ A título de exemplo *vide* Parecer (n.º 35/CITE/2019) desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ao pedido do trabalhador. Disponível em http://cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2019/P35_19.pdf (consultado pela última vez em 14 de novembro de 2020).

tempo de trabalho (art. 57º, n.º 1). Repare-se que este ponto é mais um desvio em relação ao regime geral do trabalho a tempo parcial, “onde o modo de organização do tempo de trabalho não é decidido pelo trabalhador mas assenta no acordo entre as partes (...)” (Ramalho, 2019b, pp. 234 - 235).

No que tange à duração máxima do regime a tempo parcial por motivos atinentes à maternidade e à paternidade é, pela sua natureza, temporário, prevendo-se uma duração máxima de dois, três ou quatro anos, consoante o trabalhador tenha até dois filhos, ou três filhos ou mais, ou no caso de ter um filho com deficiência ou doença crónica, respetivamente (art. 55º, n.º 4).

Permitam-nos uma observação relativa a esta interpretação. Imagine-se que um trabalhador (já com dois filhos) decide ter um terceiro filho e já gozou dois anos de contrato de trabalho a tempo parcial, só poderá fazê-lo durante mais um ano. Todavia, e se tiver mais um filho? Nos termos do referido artigo já não terá direito a este regime. Mas, não seria neste momento que o trabalhador teria, provavelmente, mais necessidade de trabalhar sob este regime?

Retomando, a particularidade necessariamente temporária do trabalho a tempo parcial em contexto de parentalidade é mais um ponto em que esta figura difere do regime geral a tempo parcial, uma vez que o trabalho a tempo parcial pode ser estabelecido em termos definitivos (art. 155º, n.º 1).

Relativamente ao momento do gozo do direito ao trabalho a tempo parcial em contexto de parentalidade, não é uma matéria linear, uma vez que, a lei apresenta este regime como um regime sequencial ao regime da “licença parental complementar” (art. 55º, n.º 2).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a licença parental complementar consiste numa licença atinente à maternidade, à paternidade e à adoção, em que os progenitores podem gozar a seguir à “licença parental inicial” (art. 40º). Foi introduzida entre nós pela Lei da Proteção da Maternidade e da Paternidade (Lei n.º 4/84, de 05 de abril), em transposição da Diretiva 96/34/CE, de 04 de junho, que passou sem grandes alterações para o CT de 2003 e, posteriormente para o atual Código do Trabalho (Ramalho, 2019b, p. 239).

Nos termos do art. 51º, n.º 1, ambos os progenitores “têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar”, que pode ser gozada em simultâneo pelo pai e pela mãe (salvo, “se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador”, n.º 3 do art. 51º), sob quatro modalidades diferentes:

- Licença parental alargada, na modalidade de dispensa total do serviço por três meses, alínea a);
- “Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo”, alínea b);
- “Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses”, alínea c);
- “Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”, alínea d). Melhor dizendo, se o IRCT o prever, “pode o gozo concretizar-se em ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses” (Lambelho & Gonçalves, 2017, p. 265).

Quanto ao gozo¹² da licença, este pode assumir qualquer uma das modalidades referidas [com exceção da limitação referida na alínea d)], “podendo ser feito de seguida ou dividida, no máximo, em três tranches” (Lambelho & Gonçalves, 2017, p. 265).

Para efeitos da matéria em apreciação, cabe começar por dizer que “não estamos perante uma licença no sentido jurídico do termo”, dado que uma licença pressupõe, como afirma o art. 295º, uma ausência prolongada do trabalhador ao seu serviço e um efeito suspensivo sobre o contrato de trabalho, o que aqui não ocorre (Ramalho, 2019b, pp. 239 - 240). Em bom rigor, o supra exposto aqui não se verifica uma vez que o trabalhador tem a possibilidade de optar pelo gozo da licença parental complementar sob a modalidade de modificação temporária da duração do seu período de trabalho, passando a exercer a

¹² O gozo da licença “depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início”, art. 51º, n.º 5.

tempo parcial o que era outrora, a tempo completo (e o que devia ser o gozo da sua licença) [alíneas b) e c) do art. 51º, n.º 1].

Aqui chegados, atentemos nalgumas diferenças entre o regime do trabalho a tempo parcial no contexto da licença parental e o regime do trabalho a tempo parcial no âmbito dos arts. 55º e 57º do CT (que designamos de trabalho a tempo parcial em contexto de parentalidade):

<p>O trabalho a tempo parcial em contexto de parentalidade é um direito do trabalhador “com <u>filho menor de 12 anos</u> ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação” (sublinhado e negrito nosso), art. 55º, n.º 1.</p>	<p>O gozo da licença parental no regime de trabalhar a tempo parcial (por exemplo) é, de igual modo, um direito dos pais de “filho ou adotado com <u>idade não superior a seis anos</u>” (sublinhado nosso), art. 51º, n.º 1.</p>
<p>O trabalho a tempo parcial em contexto de parentalidade, como referido anteriormente, é, pela sua própria natureza temporário, prevendo-se uma duração máxima até quatro anos “no caso de filho com deficiência ou doença crónica”, art. 55º, n.º 4.</p>	<p>A usufruição desta licença parental no regime de trabalhar a tempo parcial tem uma duração máxima de 12 meses, podendo ser gozada “de modo consecutivo ou até três períodos interpolados”, art. 51º, n.º 1, alínea b) e n.º 2.</p>
<p>No trabalho a tempo parcial em contexto de parentalidade, o empregador apenas pode recusar o pedido do trabalhador (que pretenda trabalhar a tempo parcial) “com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, art. 57º, n.º 1 e n.º 2.</p>	<p>Contrariamente, o gozo da licença parental é imposta de forma absoluta pelo trabalhador à entidade empregadora, art. 51º, n.º 5, só podendo, a referida entidade, recusar o pedido se “<u>ambos os progenitores</u> pretenderem gozar simultaneamente a licença e <u>estiverem ao serviço do mesmo empregador</u>” (sublinhado nosso) e, se fundamentar em exigências imperiosas da empresa, art. 51º, n.º 3.</p>

<p>Quanto à autorização para o trabalhador em contexto de parentalidade exercer a sua atividade a tempo parcial, “deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias”, com os elementos previstos no n.º 1 do art. 57º.</p> <p>Caso o empregador recuse a sua passagem para tempo parcial deve comunicá-la ao mesmo, por escrito, no prazo de 20 dias a contar da receção do pedido, que tem também um prazo de 5 dias a contar da sua receção para se pronunciar, art. 57º, n.º 3 e n.º 4. Só podendo ser decidida após a emissão de parecer favorável da CITE ou na sua inexistência, por decisão judicial, n.º 7.</p>	<p>De um modo menos intenso, <i>in casu</i>, para que o trabalhador possa beneficiar deste regime basta informar o empregador, por escrito (com a antecedência de 30 dias no que tange ao seu início) sobre a modalidade que pretende, assim como o início e o termo de cada período, art. 51º, n.º 5.</p>
--	--

Quanto à citada norma, art. 55º, n.º 2, esta tem que ser “interpretada com cautela”, uma vez que não faz sentido o direito do trabalhador recorrer ao regime do tempo parcial estar dependente do recurso prévio a qualquer uma das modalidades de licença parental complementar previstas na lei e supra explanadas. Na verdade, o trabalhador pode não ter reunido condições para beneficiar daquelas licenças, mas ser-lhe possível recorrer a este regime de trabalho a tempo parcial em momento posterior. Deste modo, o regime do trabalho a tempo parcial em contexto de parentalidade “pode ser sequencial em relação ao regime da licença parental complementar, mas também pode ser uma alternativa a esse regime” (Ramalho, 2019b, p. 236).

Similarmente, a Diretiva 2010/18/UE DO CONSELHO¹³, de 08 de Março de 2010, também se pronuncia no que respeita a esta matéria. Segundo a aludida Diretiva “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho,

¹³ A título de curiosidade, a partir de 02/08/2022 será revogada pela Diretiva 2019/1158/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20/06/2019, disponível em <http://cite.gov.pt/pt/acite/legislacaocomu02.html> (consultado pela última vez em 05 de setembro de 2020).

especialmente quando regressam do período de licença parental”, e não do período de licença parental complementar.

Por outro lado, admitindo a lei que este regime possa ser gozado até que a criança atinja os 12 anos (ou, independentemente da idade, no caso da criança ser portadora de deficiência ou doença crónica), mesmo quando seja usado na sequência do regime de licença parental, tal não significa que tem que ser imediatamente subsequente àquele regime, ou seja, cabe aos pais decidir quando pretendem exercer o direito a trabalhar a tempo parcial, “dentro dos limites legais relativos à idade da criança (quando aplicáveis) e à duração máxima do próprio regime (2, 3 ou 4 anos, consoante os casos)” (cfr. art. 55º, n.º 1 e n.º 4) (Ramalho, 2019b, p. 236).

Quanto à duração e o modo de organização do tempo de trabalho, “o regime do trabalho a tempo parcial em contexto de parentalidade também apresenta especificidades em relação ao regime geral do trabalho a tempo parcial”, que resultam do facto de consubstanciar um direito do trabalhador. Assim, e como referido anteriormente, a escolha da distribuição do tempo de trabalho a prestar cabe apenas ao trabalhador, que unicamente tem que indicar ao empregador no requerimento que deve fazer para efeitos de exercício do seu direito [art. 57º, n.º 1, alínea c)] (Ramalho, 2019b, pp. 236 -237).

A título supletivo, o art. 55º, n.º 3 menciona que “o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana”. Ora, sendo a regra supletiva nada impede que as partes estabeleçam um regime diferente.

CAPÍTULO II – REGIME JURÍDICO DO CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Em consonância com António Nunes de Carvalho, a zona mais problemática do trabalho a tempo parcial continua a ser a “determinação das condições de trabalho aplicáveis”. É incontestável que a simples referência à ideia de proporcionalidade não é suficiente para a determinação jurídica do trabalhador a tempo parcial. Desde logo, porque há elementos do estatuto do trabalhador que se apresentam como “verdadeiros absolutos”, não sendo suscetíveis de uma redução proporcional (Carvalho A. N., 2007, p. 233).

1. Forma do trabalho a tempo parcial

No que tange à tipologia do trabalho a tempo parcial a doutrina não é uníssona e tem discutido se o mesmo constitui um contrato de trabalho de regime especial, ou uma modalidade de trabalho sujeita ao regime comum.

Segundo a posição de Luís Menezes Leitão, o atual Código segue a primeira orientação, uma vez que insere o trabalho a tempo parcial na secção IX relativa às “[M]odalidades de contrato de trabalho”. Para o ilustre autor, esta parece ser a melhor posição, uma vez que o “paradigma laboral comum corresponde à ocupação do trabalhador a tempo completo”, pelo que quando não se verifica este facto implica a sujeição do contrato de trabalho a um regime especial (Leitão L. M., 2019, p. 506).

Neste sentido, também Maria do Rosário Palma Ramalho enuncia que o novo “Código do Trabalho perspetiva a figura como um contrato de trabalho especial, (...) é a opção mais adequada.”, (Ramalho, 2019a, p. 386). Refere ainda que os contratos de trabalho especiais “integram as modalidades de contrato de trabalho sujeitas a um regime especial, por motivos atinentes aos sujeitos envolvidos, às características da prestação ou à duração do contrato” (Ramalho, 2019a, p. 107).

Em sentido não inteiramente coincidente, segundo Regina Redinha, os contratos especiais de trabalho são “contratos que estruturalmente se desviam do vínculo comum e justificam a indispensabilidade do seu carácter especial” (Redinha, 2014, p. 75).

Contrariamente ao supra explanado, Pedro Romano Martinez considera que o trabalho a tempo parcial constitui um regime laboral comum, “sem uma natureza jurídica

diversa do contrato em que o trabalhador se obriga a prestar a atividade a tempo inteiro (...)” (Martinez, 2019, p. 565).

Neste contexto cabe ainda deixar claro se estamos perante uma relação de trabalho típica ou atípica.

A relação atípica¹⁴ de trabalho é uma “noção fluida de difícil recorte jurídico”, uma vez que só é alcançável por defeito ou contraposição (Redinha, 2014, p. 14).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, o contrato de trabalho a tempo parcial é uma relação laboral atípica¹⁵ (Ramalho, 2019b, p. 7).

Neste sentido também António Monteiro Fernandes, considera que a

«“atipicidade” não deve (...) confundir-se com a realidade (...) dos contratos sujeitos a regime especial – ou contratos especiais de trabalho –, em razão da natureza do trabalho ou das condições particulares em que é realizado. Trata-se dos contratos de trabalho doméstico, de trabalho a bordo, de trabalho portuário, de trabalho rural, de trabalho dos profissionais de espetáculos e dos desportistas profissionais, que dispõem de regimes próprios constantes de diplomas separados. Os contratos “atípicos” encontram-se regulados no CT e submetem-se ao quadro geral de valorações em que assenta a codificação».

(Fernandes A. M., 2019, pp. 189 - 190)

Independentemente dessa qualificação, a nossa lei estabelece que o contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita¹⁶ (art. 153º, n.º 1). Para além disso, deve constar no contrato, ademais da “[I]dentificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes”, a “[I]ndicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo”. Sendo omitida esta última menção “presume-se que o contrato é celebrado a tempo completo” (art. 153º, n.º 1 e n.º 2).

A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser estipulada aquando da admissão do trabalhador, *ab initio*, ou posteriormente, traduzindo-se num acordo modificativo do contrato de trabalho previamente existente, ou seja, um contrato de trabalho comum passa a sujeitar-se ao regime do contrato de trabalho a tempo parcial. Da mesma forma, a lei admite a modificação de um contrato de trabalho a tempo parcial em contrato de trabalho

¹⁴ Para uma leitura mais aprofundada *vide* Vasconcelos, P. P., & Vasconcelos, P. L. (2019). *Teoria Geral do Direito Civil* (9ª ed.). Edições Almedina, S.A. (pp. 532 e ss.).

¹⁵ Neste sentido, Martins, J. Z. (2018). *Direito do Trabalho - Estudos*. Edições Almedina, S.A. (p. 123).

¹⁶ “Quando não tenha sido observada a forma escrita, considera-se o contrato celebrado a tempo completo”, art. 153º, n.º 3.

a tempo completo, por acordo escrito (art. 155º, n.º 1) (Lambelho & Gonçalves, 2017, p. 127).

Aspeto comum a estas duas modalidades consiste no facto de ambas assentarem no acordo das partes, o que ajuda também a distinguir, como mencionado anteriormente, o regime geral do trabalho a tempo parcial de outros regimes especiais de tempo parcial, nomeadamente o regime de trabalho a tempo parcial em contexto de parentalidade que tem como base um direito do trabalhador (Ramalho, 2019b, pp. 222 - 223).

Olhemos, agora para cada uma das modalidades.

Quanto ao contrato de trabalho a tempo parcial *ab initio*, este deve revestir forma escrita (art. 153º, n.º 1). A falta de forma determina a conversão automática num contrato de trabalho a tempo completo (art. 153º, n.º 3). Divergentemente, a falta de indicação do “período normal de trabalho diário e semanal” apenas determina a presunção de que o contrato de trabalho é a tempo completo (art. 153º, n.º 2).

Em consonância com Maria do Rosário Palma Ramalho, esta é uma “solução um pouco bizarra”, sobretudo porque, nos termos gerais, é uma presunção ilidível, ficando assim a dúvida sobre quem a pode ilidir. No entanto, uma vez que “o efeito da presunção favorece o trabalhador”, pressupondo que trabalhar a tempo completo é-lhe mais favorável, cabe à entidade empregadora ilidir a presunção (Ramalho, 2019b, p. 223).

Neste sentido, e de acordo com o Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 13/01/2016, n.º de processo 12514/13.8T2SNT.L1-4, a indicação do período normal de trabalho diário e semanal

«visa obstar a inaceitáveis abusos por parte da entidade empregadora, colocando no seu livre arbítrio a atribuição, ou não, de um número mínimo de horas de trabalho diário ou semanal, procurando também impedir situações de não atribuição de qualquer trabalho por largos períodos de tempo ou a atribuição de meras “migalhas” retributivas.

III- Querer trabalhar em “Part-time” não é equivalente a “no-time” ou a “às vezes-time”» (negrito nosso).

Quanto ao acordo de modificação de um contrato de trabalho a tempo completo em contrato de trabalho a tempo parcial, ou vice-versa, vemo-nos remetidos para o art. 155º. Repare-se que o regime desta norma suscita várias dúvidas relativas à forma e à duração.

Assim, e em relação à forma (e substância) é sabido que a lei exige forma escrita. No entanto, nada diz sobre o seu conteúdo. Ora, no mínimo, este acordo terá que conter (art. 153º) a identificação das partes, assinaturas e domicílio das partes (ou sede) e, bem assim, a indicação do PNT diário e semanal, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo (Ramalho, 2019b, p. 224).

No que concerne à duração deste acordo modificativo, a lei permite que ele seja celebrado por tempo indeterminado ou a termo. Contudo, no caso de acordo celebrado por período determinado suscitam-se algumas dúvidas, uma vez que o n.º 4 do art. 155º apenas dispõe “a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial”, atribuindo-lhe o “direito a retomar a prestação de trabalho a tempo completo” no final do acordo. Mas, não se renuncia na situação inversa, ou seja, no caso de mudança temporária do contrato de trabalho a tempo parcial para tempo completo (Ramalho, 2019b, p. 224).

Ora, o direito de regressar à situação inicial compreende os dois casos, uma vez que, em ambos os acordos se verifica uma vicissitude modificativa do contrato inicial¹⁷. Assim, sustentamos também a aplicação do art. 155º, n.º 4, ao acordo de mudança temporária do regime de trabalho a tempo parcial para o regime de trabalho a tempo completo.

Nos termos do art. 155º, n.º 3, o “trabalhador pode fazer cessar o acordo referido (...) por meio de comunicação escrita enviada ao empregador até ao sétimo dia seguinte à celebração”. Não obstante, excetua-se do referido, “o acordo de modificação do período de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial” (art. 155º, n.º 4).

Exposto isto, percebemos, de igual modo, que em qualquer uma destas hipóteses a lei reconhece ao trabalhador um direito ao arrependimento, exceto se o acordo tiver sido exarado em documento “objeto de reconhecimento notarial presencial” (art. 155º, n.º 4).

Em consonância com Joana Nunes Vicente, o reconhecimento desta faculdade “tem em vista garantir que o trabalhador pondere devidamente as consequências da

¹⁷ Neste sentido *vide* Ramalho, M. d. (2019b). *Tratado de Direito do Trabalho - Parte IV - Contratos e Regimes Especiais*. Edições Almedina, S.A. (p. 224).

modificação contratual em questão”, ou seja, é-lhe exigido uma reflexão acrescida (Vicente, 2019, p. 445).

Por fim e neste seguimento, Maria do Rosário Palma Ramalho enuncia que na passagem do regime de trabalho a tempo completo para o regime de trabalho a tempo parcial se justifica o “âmbito limitado da norma”, uma vez que está em causa uma situação menos vantajosa para o trabalhador, nomeadamente em termos remuneratórios, o que não se verifica no inverso, isto é, na passagem do regime de tempo parcial para o regime de tempo completo. Por outro lado, “o direito ao arrendimento apenas deve ser admitido a título excepcional” pelo que, requer uma justificação ponderável (Ramalho, 2019b, p. 225).

2. Período experimental

Aqui chegados estamos aptos para analisar o tema do período experimental.

É sabido que o período experimental “corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho” (art. 111º, n.º 1), servindo para que as partes apreciem o interesse na sua prossecução e manutenção.

De acordo com Milena Silva Rouxinol, em regra, trata-se de um “elemento natural¹⁸ do negócio jurídico em causa, não carecendo de previsão específica das partes para existir”. Não obstante as particularidades de regime que o contrato de trabalho apresenta nesta fase [nomeadamente, a liberdade de denúncia (art. 114º)], o período experimental deve corresponder à fase inicial da execução do contrato de trabalho e não um negócio preliminar à vinculação laboral, isto é, o período experimental deve “conceber-se como um momento de execução contratual” (Rouxinol, 2019, pp. 285 - 286).

No que se refere à natureza desta matéria, tem sido discutida a sua qualificação, todavia a doutrina não é uníssona. Segundo Maria do Rosário Palma Ramalho, o “argumento de maior peso” no sentido da “recondução do período experimental a uma situação laboral preliminar decorre do facto de, apenas após o decurso deste período” é que o vínculo laboral se consolida em definitivo (Ramalho, 2019a, p. 222).

¹⁸ Neste sentido, Amado, J. L. (2019). *Contrato de Trabalho - Noções Básicas* (3ª ed.). Edições Almedina, S.A. (p. 169).

Porém, e acompanhando a sua reflexão, “[N]ão se subscreeve este entendimento”, pelos seguintes motivos:

- em primeiro lugar, porque “o contrato de trabalho fica perfeito com o acordo das partes e este acordo não só pressupõe, como habitualmente precede o início da execução da atividade laboral” logo, não corresponde a um negócio preliminar;
- em segundo lugar, (à luz da nossa ótica este é o motivo crucial) porque a “execução do contrato de trabalho pode ser diferida no tempo, mas apenas quanto a alguns dos seus efeitos” produzindo-se os demais, por exemplo, o trabalhador que é contratado na véspera do encerramento da empresa para férias tem direito à retribuição, mas o seu período experimental só inicia após a reabertura da empresa (porque só nesse momento é que pode começar a desenvolver a sua atividade), ora, nesta situação, é evidente que o contrato já produz efeito mas o período experimental ainda não se corre, logo, “não pode este período configurar uma situação laboral preliminar”;
- por último, quando decorrido o período experimental o contrato de trabalho não se modifica, mas apenas se consolida, “pela maior dificuldade de o fazer cessar a partir desse momento”. No entanto, o contrato de trabalho pode cessar durante o período experimental e esta cessação corresponde, tecnicamente, a uma denúncia (art. 114º), o que “pressupõe a prévia celebração e execução do contrato” de trabalho.

(Ramalho, 2019a, pp. 222 - 223)

Em suma, o período experimental, ou “período de prova” como refere João Leal Amado, corresponde à “primeira fase do ciclo vital” do contrato de trabalho, fase esta que revela grande fragilidade, “apresentando escassa consistência e sendo facilmente dissolúvel por qualquer das partes” (Amado, 2019, p. 167).

Quanto à sua duração, encontra-se prevista no art. 112º. Sucintamente, a duração do período experimental varia em função da natureza do vínculo e da função a desempenhar pelo trabalhador, isto é, se estamos perante um contrato de trabalho por tempo indeterminado ou a termo e se o trabalhador exerce, ou não, “cargos de complexidade técnica” que impliquem elevado “grau de responsabilidade ou que

pressupõem uma especial qualificação” ou “funções de confiança” ou ainda que exerça um “cargo de direção ou quadro superior”.

Após a entrada em vigor da Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro, um outro fator passou a condicionar a duração do período experimental, nomeadamente se o trabalhador está à procura do primeiro emprego ou se é desempregado de longa duração [art. 112º, n.º 1, alínea b), iii)]¹⁹.

Ainda no que tange à duração do período experimental, esta pode ser definida por via convencional. De acordo com o art. 111º, n.º 3, o período experimental “pode ser excluído por acordo escrito entre as partes” ou reduzido por “instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo escrito (...)” (art. 112º, n.º 5). Contrariamente, no que tange ao alargamento da duração deste período, em consonância com Milena Silva Rouxinol, esta conduta parece inviável quer por acordo individual, quer através de IRCT. Note-se que as normas legais que definem a duração do período experimental devem ter-se, como imperativas relativas, o que se compreende, claramente, “atendendo ao valor paramétrico do princípio da estabilidade no emprego” (Rouxinol, 2019, p. 292).

Neste sentido, também o Ac. do Tribunal da Relação do Porto, datado de 09/09/2019, n.º de processo 19084/18.9T8PRT.P1, elucida que:

“os prazos de duração do período experimental legalmente previstos podem ser reduzidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo escrito das partes, mas não podem ser aumentados, configurando-se assim os prazos do período experimental, previstos no artigo 112.º, como imperativos quanto à sua duração máxima, pelo que não poderão ser prorrogados”.

E ainda,

“[E]stando-se perante um contrato de trabalho a termo a duração do período experimental não poderia ser superior a 30 dias, mesmo que as partes tivessem acordado em que aquele fosse o de 90 dias, razão por que, tendo a denúncia ocorrido após o termo daquele período de 30 dias, essa denúncia constitui um despedimento ilícito”.

Relativamente à contagem, nos termos do art. 113º, n.º 1, o período experimental “conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, (...)”. Não obstante,

¹⁹ Para uma leitura mais detalhada *vide* Rouxinol, M. S. (2019). O Período Experimental. Em J. L. Amado, M. S. Rouxinol, J. N. Vicente, C. G. Santos, & T. C. Moreira, *Direito do Trabalho - Relação Individual*. Edições Almedina, S.A. (pp. 288 e ss.).

não são considerados os “dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato”.

Quanto à denúncia, durante o período experimental podem nesta fase as partes, salvo acordo escrito em contrário (art. 114º), denunciar o contrato de trabalho “sem invocação de causa justificativa, sem contrapartida económica e, normalmente, sem aviso prévio” (Rouxinol, 2019, p. 295).

Em relação a este último ponto, os n.ºs 2, 3 e 4 do citado artigo, mencionam ainda um desvio aplicável apenas ao empregador, isto é, caso o período experimental tenha durado mais de 60 dias, “a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias”, se tiver durado mais de 120 dias, “a denúncia do contrato (...) depende de aviso prévio de 15 dias”.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 90/2019, de 04 de setembro, “se estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental”, o empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, à CITE, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental. Constituinto contraordenação grave a violação deste dever (art. 114º, n.º 5 e n.º 6).

Não há dúvida que o período experimental se destina a que as partes possam determinar, já no real contexto do contrato, se querem ou não assumir a continuidade do mesmo. Todavia, no que tange a uma “trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou” a “um trabalhador no gozo de licença parental” encontramos-nos mais benevolentes ao “abuso de direito no âmbito da liberdade de denúncia própria do período experimental”. Repare-se que este é um dos problemas da denúncia contratual levada a cabo pelo empregador, durante o período experimental, relativamente a trabalhadoras grávidas (tendo a gravidez sido conhecida já após a celebração do contato de trabalho), uma vez que, entramos no universo em que o “atrito entre a liberdade de denúncia naquela fase e o princípio da igualdade e da não discriminação se mostra mais evidente” (Rouxinol, 2019, pp. 297 - 298).

No que concerne à duração e contagem do período experimental no contrato de trabalho a tempo parcial, no nosso entendimento, não tem especificidades, isto é, deve ter

as mesmas particularidades do período experimental no contrato de trabalho a tempo completo²⁰.

Note-se que numa concretização do princípio da igualdade e o princípio da proporcionalidade (princípios orientadores do trabalho a tempo parcial, bem como o princípio da equiparação), “[T]odos os cidadãos (...) são iguais perante a lei” e o “trabalhador a tempo parcial não pode ter tratamento menos favorável do que o trabalhador a tempo completo em situação comparável” (salvo, “justificado por razões objetivas”), art. 13º da CRP e art. 154º, n.º 2 do CT, respetivamente.

Por outras palavras, o trabalhador a tempo parcial deve beneficiar das mesmas condições de trabalho que o trabalhador a tempo completo, em situação comparável. Não obstante, excetuam-se deste preceito as diferenças justificadas “por razões objetivas, que podem ser definidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”, art. 154º, n.º 2.

Em sentido não inteiramente coincidente não falta “quem considere estar em jogo apenas um princípio, o da igualdade”, isto é, exige-se “que se trate igualmente duas situações naquilo em que elas são iguais, mas desigualmente naquilo em que elas são desiguais” (Gomes, 2001, p. 82).

Posto isto, e se o período experimental tem como desígnio as partes avaliarem “perante o seu concreto desenrolar” se a atividade prestada corresponde aos seus “interesses, necessidades e expectativas” (Vasconcelos J. , 2017, p. 69), deve aplicar-se, independentemente do tempo de trabalho, as mesmas especificidades do período experimental no contrato de trabalho a tempo completo.

3. Cláusula de exclusividade no contrato de trabalho

A cláusula de exclusividade (ou pacto de exclusividade), enquanto cláusula de limitação da liberdade de trabalho é caracterizada por, “tipicamente, implicar a proibição do exercício de qualquer outra atividade profissional remunerada, quer esta se encontre,

²⁰ Neste sentido *vide* Lambelho, A., & Gonçalves, L. A. (2017). *Direito do Trabalho - Da Teoria à Prática*. Rei dos Livros (p. 128) e ainda Ramalho, M. d. (2019b). *Tratado de Direito do Trabalho - Parte IV - Contratos e Regimes Especiais*. Edições Almedina, S.A. (p. 229).

ou não, em concorrência com a atividade desenvolvida pelo empregador, por parte do trabalhador que haja celebrado um contrato de trabalho com aquele, enquanto esta relação laboral se encontrar em vigor (...)”²¹ (Almeida, 2018, p. 14). Por outras palavras, e muito resumidamente, o pacto de exclusividade veda o pluriemprego^{22, 23}.

Neste sentido, também o Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 26/01/2017, n.º de processo 234/14.0T8MTS.P1.S1, afirma que a cláusula de exclusividade impede o trabalhador de “desenvolver qualquer outra atividade remunerada, por conta própria ou alheia, mesmo que não em concorrência, (...)” conjugada com o exercício das suas funções laborais.

Contrariamente ao pacto de não concorrência – que traduz-se numa limitação da atividade do trabalhador para o período decorrente da cessação do vínculo laboral²⁴ – e ao pacto de permanência – o trabalhador compromete-se a não denunciar o contrato de trabalho pelo prazo acordado, ou seja, verifica-se limitada a possibilidade de mudar de trabalho (art. 136º e art. 137º, respetivamente), a cláusula de exclusividade não se encontra expressamente prevista no CT.

No entanto, o n.º 1 do art. 136º prevê a nulidade da cláusula de contrato de trabalho ou de IRCT que, “por qualquer forma, possa prejudicar o exercício da liberdade de trabalho após a cessação do contrato”. Poderá dizer-se, *a contrario sensu*, que “nada veda” a imposição de limites à liberdade de trabalho durante a sua vigência?

Repare-se que decorre do princípio constitucional da liberdade de trabalho o direito do trabalhador a “exercer outra atividade” (art. 58º, n.º 1 da CRP e art. 160º, n.º 1 do CT), o que se leva à admissibilidade do pluriemprego. No entanto, “julga-se” que este direito sofre algumas restrições que decorrem do dever/ pacto de não concorrência, entendendo-se também que o mesmo é compatível com os pactos de exclusividade (Ramalho, 2019b, p. 259).

²¹ Neste sentido *vide* Lambelho, A., & Gonçalves, L. A. (2017). *Direito do Trabalho - Da Teoria à Prática*. Rei dos Livros (p. 105).

²² Para um estudo mais aprofundado, Ramalho, M. d. (2019a). *Tratado de Direito do Trabalho - Parte II - Situações Laborais Individuais* (7ª - Revista e actualizada ed.). Edições Almedina, S.A. (p. 132 e ss.).

²³ Um dos efeitos naturais do trabalho a tempo parcial encontra-se na “proliferação do fenómeno do pluriemprego”, Martins, J. Z. (2018). *Direito do Trabalho - Estudos*. Edições Almedina, S.A. (p. 143).

²⁴ Lambelho, A., & Gonçalves, L. A. (2017). *Direito do Trabalho - Da Teoria à Prática*. Rei dos Livros (p. 97).

A cláusula de exclusividade constitui uma limitação voluntária por parte do trabalhador, sendo tal limitação estabelecida por acordo entre as partes, tendo, deste modo, “subjacente o princípio da autonomia privada, o qual permite que as partes possam convencionar modificações ao regime legal supletivo previsto no CT”. Note-se, contudo, que a autonomia e a liberdade contratual do trabalhador, embora protegidas por via da lei laboral, bem como através da CRP, não são absolutas, pelo especial facto de uma “cláusula de exclusividade ser, por definição, reversa à flexibilidade e à liberdade de trabalho,” o que faz com que a sua aplicação seja a título excepcional²⁵ (Almeida, 2018, p. 15).

Com efeito, um pacto de exclusividade só pode considerar-se lícito se o interesse do empregador puder ser considerado “relevante e digno de proteção”, (Fernandes A. M., 2019, p. 367). Ou seja, dever-se-á verificar, caso a caso, se o interesse que se pretende acautelar se justifica quando analisado conjuntamente com a natureza do cargo e das funções a desempenhar pelo trabalhador, tendo presente a “responsabilidade, complexidade técnica e tempo associados às referidas funções (...)” (Almeida, 2018, p. 15).

Maria do Rosário Palma Ramalho entende que as cláusulas de exclusividade são admissíveis desde que “correspondam a uma limitação objetiva e razoável do princípio da liberdade de trabalho (...)” (Ramalho, 2019a, p. 259).

Assim, apenas quando se verifique a existência de “interesses sérios e legítimos” (a aferição deve ser sempre efetuada casuisticamente, face às variáveis: natureza do cargo, responsabilidades e funções desempenhadas pelo trabalhador) da entidade patronal é que será possível entender como lícito, ou não, o pacto de exclusividade (Almeida, 2018, pp. 39 - 40).

Note-se que, “se todo e qualquer interesse do empregador se pudesse configurar como sendo sério e legítimo”, o uso destas cláusulas iria tornar-se prática corrente e deixariam de possuir natureza excepcional, que é uma das características deste tipo de limitação (Almeida, 2018, p. 41).

²⁵ Neste sentido *vide* Ramalho, M. d. (2019a). *Tratado de Direito do Trabalho - Parte II - Situações Laborais Individuais* (7ª - Revista e actualizada ed.). Edições Almedina, S.A. (p. 135).

Além da verificação desta condição e embora não seja unânime, segundo o nosso entendimento, é necessária a existência de uma compensação económica a atribuir ao trabalhador pela limitação imposta por aquela cláusula²⁶.

Por seu lado, Júlio Vieira Gomes entende que “[P]arece poder exigir-se, pelo menos, que a cláusula de exclusividade se justifique face à natureza das tarefas do trabalhador e seja proporcionada a restrição à liberdade fundamental de trabalho que a cláusula implica relativamente ao escopo legítimo que com ela é visado” (Gomes, 2007, p. 631).

Contrariamente ao supra explanado (salvo melhor opinião, não somos apologistas deste entendimento), o Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 10/12/2009, n.º de processo 09S0625, refere que

“[A] obrigação de exclusividade, eventualmente, consignada em cláusula acessória do contrato de trabalho, (...) não releva com autonomia, na perspetiva de restrição à liberdade de trabalho, por se tratar de obrigação inerente à relação laboral, (...) como afloramento do dever geral de lealdade”.

E ainda:

“g) No que respeita à cláusula de exclusividade (...) esta é tipificada na própria lei como concretização do dever de lealdade (...) e da boa fé (...).

h) Os deveres de lealdade e boa fé são verdadeiros princípios gerais, de aplicação direta e imediata, e os quais, pela sua própria natureza, não podem ser restringidos ou condicionados por acordo entre as partes (v.g. mediante a condição do pagamento de uma compensação económica não prevista na lei), sob pena de subversão da função destes princípios no nosso sistema jurídico”.

Quanto à sua admissibilidade no âmbito da nossa temática, “em geral os pactos de exclusividade não são admitidos no âmbito de contratos de trabalho a tempo parcial,” baseando-se “no juízo de invalidade fazível sobre uma cláusula de exclusividade à luz da perspetiva de que a escassez de tempo subjacente a um contrato de trabalho a tempo parcial torna os pactos insuscetíveis de revelarem um interesse sério e legítimo, sendo, *ab initio*, nulos” (Martins J. Z., 2018, p. 131).

Também Catarina de Oliveira Carvalho recusa a aposição de cláusulas de exclusividade ao contrato de trabalho a tempo parcial (Carvalho C. d., 2011, p. 376).

²⁶ Neste sentido *vide* Jorge Leite, citado por Lambelho, A., & Gonçalves, L. A. (2017). *Direito do Trabalho - Da Teoria à Prática*. Rei dos Livros (p. 105, nota de rodapé n.º 69) e Ramalho, M. d. (2019b). *Tratado de Direito do Trabalho - Parte IV - Contratos e Regimes Especiais*. Edições Almedina, S.A. (p. 259).

À luz da nossa ótica, para se assegurar uma cláusula de exclusividade no contrato de trabalho a tempo parcial (com o princípio da proporcionalidade), é imprescindível uma ponderação dos interesses em causa, isto é, se os interesses empresariais assumidos pela entidade empregadora salvaguardam os interesses do trabalhador constitucionalmente protegidos e se os meios de sustento do trabalhador (retribuição + compensação) acordados com o empregador asseguram as suas necessidades pessoais e familiares (Pinto, 2018, p. 47).

4. Retribuição

O contrato de trabalho sintetiza-se em três elementos essenciais: a prestação de atividade laboral, a retribuição e a subordinação jurídica.

Nos termos do art. 258º, n.º 1, o legislador considera que deve entender-se por retribuição “a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho”. A retribuição compreende ainda “a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie” (n.º 2 do referido artigo).

Note-se ainda, que esta incumbência do dever retributivo retira-se da noção apontada no art. 1152º do CC e no art. 11º do CT, que expressamente referem que a retribuição é um elemento essencial do contrato de trabalho.

Como Ana Lambelho e Luísa Andias Gonçalves aludem, a retribuição é um dos temas mais sensíveis do nosso Ordenamento. Primeiramente, porque a contrapartida do trabalho prestado pelo trabalhador “assume um carácter alimentar”, isto é, permite a sua subsistência e a da sua família. Depois, as contrapartidas patrimoniais que o trabalhador recebe durante a execução da sua atividade laboral assumem nomes distintos (a título de ex: prémios, subsídios, complementos) e têm diferentes funcionalidades o que dificulta a sua qualificação como retribuição. Qualificação esta, decisiva para a aplicação das regras de proteção da retribuição, “como o princípio da irredutibilidade (...), as garantias próprias de que goza e a regra da indisponibilidade do direito” (Lambelho & Gonçalves, 2017, p. 175).

A retribuição traduz-se no dever principal do empregador e é da existência desta condição que “nasce” o trabalhador, isto é, se do trabalho não decorre a prestação

retributiva (contrapartida da atividade laboral), não podemos enquadrar o trabalhador na categoria de funcionário (Domingues, 2017, p. 44).

Seguindo a linha de pensamento de Maria do Rosário Palma Ramalho, são identificáveis dois traços fundamentais da retribuição, isto é, a retribuição do ponto de vista da qualificação jurídica e a retribuição do ponto de vista da sua extensão. No que tange ao primeiro ponto, a retribuição é uma “*prestação de dare*”, uma vez que o seu cumprimento se verifica na entrega de um bem; é uma prestação periódica (o seu cumprimento repete-se de forma constante ao longo do contrato), de conteúdo patrimonial e, pelo menos, parcialmente pecuniária (art. 276º, n.º 1) (Ramalho, 2019a, p. 28).

Relativamente ao segundo ponto, como dito anteriormente, a retribuição é a contrapartida da atividade laboral prestada pelo trabalhador, “evidenciando o nexo sinalagmático²⁷ do contrato de trabalho”. Todavia, este nexo não é “perfeito”/ pleno em consequência de o direito do trabalhador à retribuição manter-se em diversas situações “de não prestação efetiva de trabalho”. Esta ampliação de deveres patrimoniais determina a distinção²⁸ entre “*remuneração em sentido estrito ou retribuição* (contrapartida da atividade laboral) e *remuneração em sentido amplo ou, simplesmente, remuneração* (que inclui a retribuição e outras prestações (...) a cargo do empregador” (Ramalho, 2019a, p. 29).

Neste sentido, também João Leal Amado afirma que se considera retribuição “aquilo que o trabalhador tem direito «em contrapartida do seu trabalho» (...)”. No entanto, esta afirmação terá de ser encarada com as devidas cautelas, visto que é imediato apresentar alguns exemplos em que o dever do empregador pagar a retribuição não corresponde efetivamente a trabalho prestado pelo trabalhador, nomeadamente, férias (art. 264º), algumas faltas justificadas (art. 255º), feriados (art. 269º), entre outros (Amado, 2019, p. 288).

Posto isto, podemos alegar que o salário “é uma realidade multiforme e heterogénea (...)”, integrada por inúmeras prestações pecuniárias mas também (não tão

²⁷ “A configuração dos contratos sinalagmáticos assenta na ideia de interdependência entre as obrigações que deles reciprocamente emergem para ambas as partes (...). Nos contratos sinalagmáticos estabelecer-se-á uma relação de interdependência entre as obrigações principais assumidas por cada um dos contraentes”, (Ac. do TRL, datado de 01/03/2012, n.º de processo 903/08.4TVLSB.L1-8).

²⁸ A qualificação das prestações patrimoniais não será alvo de estudo da nossa dissertação. Todavia, para uma leitura mais aprimorada *vide* Lambelho, A., & Gonçalves, L. A. (2017). *Direito do Trabalho - Da Teoria à Prática*. Rei dos Livros (pp. 177 a 179).

raro) por prestações em espécie²⁹. O referido ilustre autor admite mesmo que “não falta (...) quem veja na variada tipologia de atribuições patrimoniais constitutivas do salário a expressão de uma autêntica «selva retributiva», tornando a estrutura daquele fragmentária e quase incontrolável” (Amado, 2019, p. 288).

No que tange às modalidades de retribuição, esta pode ser certa, variável ou mista (constituída por ambas) (art. 261º). A distinção entre as mesmas assenta no facto de a primeira ser definida em função da unidade de tempo de trabalho e a segunda em função dos resultados.

Por outras palavras, a unidade de cálculo da retribuição certa é o tempo, isto é, a hora, o dia, o mês (...). Distintivamente, a retribuição variável é calculada com base em “critérios diversos da medida temporal”, ou seja, com base no rendimento/ resultados do trabalhador, “será o caso do salário à peça, do salário à tarefa (...)”. Por seu turno, a retribuição mista, é constituída por ambas as retribuições apontadas (por uma parte certa e por uma parte variável) (Amado, 2019, pp. 292 - 293).

Neste seguimento, importa sublinhar que na retribuição variável, ao invés daquilo que sucede quando estamos perante a retribuição certa, o resultado da atividade prestada pelo trabalhador assume extrema importância em sede de retribuição, “não tanto para apurar se o trabalhador cumpriu ou não as suas obrigações”, mas antes para determinar o montante devido pela entidade empregadora. Assim, na hipótese de retribuição variável, caso o trabalhador não consiga atingir os resultados pretendidos o mesmo não deixa de cumprir o contrato. No entanto, o seu “inêxito” acaba por repercutir-se negativamente na sua remuneração (Amado, 2019, p. 293).

Posto isto, e embora a retribuição variável seja calculada em função dos resultados obtidos e tenha de respeitar a “retribuição mínima mensal garantida” (art. 273º), é óbvio que a retribuição certa, calculada em função do tempo de trabalho, além de ser mais simples é também a que confere mais segurança ao trabalhador, uma vez que torna a sua posição menos dependente do êxito da empresa (Amado, 2019, p. 293). E ainda, a razão de ser da retribuição variável prende-se, maioritariamente, com motivos de incentivo à produtividade o que nos remete, automaticamente, para o estímulo de competição entre

²⁹ Em conformidade com o disposto no art. 259º, a prestação em espécie "deve destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família e não lhe pode ser atribuído valor superior ao corrente na região", e ainda, “não pode exceder o da parte em dinheiro” (salvo o disposto em IRCT).

os trabalhadores de modo a aumentar o lucro da empresa (e “mostrar” que merecem aquele lugar/ necessidade de marcar a sua posição), podendo ter um impacto negativo na vida do trabalhador, dado que pode originar ritmos de trabalho excessivos ou mesmo desumanos e afetar, também, a solidariedade entre os trabalhadores, entre outros³⁰ (Santos, 2014, p. 57).

Cabe agora fazer uma sucinta análise da determinação do montante da retribuição a pagar ao trabalhador. Como explicam Ana Lambelho e Luísa Andias Gonçalves, a “determinação do *quantum* a pagar ao trabalhador é feita por acordo, desde que observados os limites legais e convencionais mínimos”. Todavia, há que ter em conta, além do diploma legal que fixa o valor do salário mínimo nacional, as regras da CRP, bem como do IRCT aplicável, respeitando-se, nomeadamente, os princípios da retribuição suficiente e do salário igual para trabalho igual (Lambelho & Gonçalves, 2017, p. 180).

Nos termos do art. 270º, aquando da determinação do valor da retribuição “deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual”.

Posto isto, podemos deduzir que constituem fundamentos legítimos de diferenciação salarial a duração do tempo de trabalho, a dificuldade, a antiguidade, bem como as habilitações académicas, por exemplo.

Por outras palavras, o princípio da igualdade retributiva não significa uma “igualdade absoluta em todas as circunstâncias, (...) nem proíbe um tratamento diferenciado”. O que exige é que a diferenciação seja “materialmente” fundada, não se podendo basear em qualquer motivo inadmissível em termos legais (Marecos, 2020, p. 695).

Para finalizar, note-se que,

“[O] princípio «a trabalho igual salário igual» impõe a igualdade de retribuição para trabalho igual em natureza, quantidade e qualidade, e a proibição de diferenciação arbitrária (sem qualquer motivo objetivo), ou com base em categorias tidas como fatores de discriminação (sexo, raça, idade e outras) destituídas de fundamento material atendível, proibição que não contempla diferente remuneração de trabalhadores da mesma categoria profissional, na mesma empresa, quando a natureza, a qualidade e quantidade do trabalho não sejam equivalentes”.

³⁰ No mesmo sentido, Amado, J. L. (2019). *Contrato de Trabalho - Noções Básicas* (3ª ed.). Edições Almedina, S.A. (p. 293).

(Ac. do STJ, datado de 14/12/2016, n.º de processo 4521/13.7TTLSB.L1.S1)

Ou seja, deve “tratar-se por igual o que é essencialmente igual e desigualmente o que é essencialmente desigual” (Ac. do STJ, datado de 12/10/2011, n.º de processo 343/04.4TTBCL.P1.S1).

No que tange ao regime do contrato de trabalho a tempo parcial, este assenta no ajustado equilíbrio entre dois princípios, o princípio da proporcionalidade e o princípio da equiparação.

Como alude Júlio Vieira Gomes, no trabalho a tempo parcial a retribuição é um exemplo das dificuldades, claramente, com que o intérprete se depara. Porventura, em razão da aplicação da proporcionalidade se apresentar como “mais evidente e pacífica”, menor tempo de trabalho, ou disponibilidade, corresponderá uma proporcionalidade menor de retribuição³¹. Contudo, este princípio não é uma “inocente e neutra proporcionalidade matemática ou aritmética”, pois o trabalho a tempo parcial “não é um trabalho a tempo completo em medida mais pequena” e isto porque as normas legais foram concebidas para a relação de trabalho a tempo inteiro (pausas, descansos, entre outros) (Gomes, 2001, pp. 83 - 84).

A alínea a), do n.º 3, do art. 154º, alude que o trabalhador a tempo parcial tem direito “[À] retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, caso sejam mais favoráveis, às auferidas por trabalhador a tempo completo em situação comparável, na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal”.

Esta regra deve ser aplicada a outras prestações retributivas, como aos “[A]créscimos remuneratórios devidos pelo modo de execução da prestação”³² (por ex. subsídio por penosidade, perigosidade, subsídio por trabalho noturno ou por turno). Estas prestações só se consideram devidas pelo tempo de exposição às condições “especiais”

³¹ Como refere Paula Ponces Camanho, “a remuneração base de um trabalhador a tempo parcial corresponde à auferida por um trabalhador a tempo completo numa situação comparável, em proporção ao respetivo período normal de trabalho”, Camanho, P. P. (2003). *Contrato de Trabalho a Tempo Parcial*. Em P. R. Martinez, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho - VOL. IV*. Edições Almedina S.A. (p. 217). Também António Monteiro Fernandes afirma que, quanto à retribuição do trabalhador que pratique a sua atividade a tempo parcial, aplica-se o “princípio básico” que é, “naturalmente, o da proporcionalidade”, Fernandes, A. M. (2019). *Direito do Trabalho* (19ª ed.). Edições Almedina, S.A. (p. 233).

³² Lambelho, A., & Gonçalves, L. A. (2017). *Direito do Trabalho - Da Teoria à Prática*. Rei dos Livros (p. 177).

ou mais gravosas, portanto devem ser pagas proporcionalmente ao tempo de exercício dessa atividade (Gomes, 2001, p. 84).

Já quanto às despesas com transportes, estas decorrem, em regra, do próprio facto da prestação da atividade e independentemente do tempo de trabalho, logo, deverão ser pagas de forma idêntica ao trabalhador a tempo completo ou ao trabalhador a tempo parcial (Gomes, 2001, p. 84).

Por fim, quanto ao subsídio de refeição, nos termos do art. 154º, n.º 3, alínea b),

“[O] trabalhador a tempo parcial tem direito: Ao subsídio de refeição, no montante previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, caso seja mais favorável, ao praticado na empresa, exceto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal”.

Segundo o nosso entendimento, esta não nos parece a solução mais acertada. No entanto, primeiramente, permitam-nos esta nota.

De acordo com o Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 27/11/2018, n.º de processo 12766/17.4T8LSB.L1.S1, “[O] subsídio de refeição tem natureza de benefício social e destina-se a compensar os trabalhadores das despesas com a refeição principal do dia em que prestam serviço efetivo (...)”.

Como refere o Ac. do Tribunal Constitucional, datado de 05/04/2005, n.º de processo 109/05, “[É] hoje pacífico que o subsídio de refeição integra o conceito de retribuição, só que também é incontroverso que o mesmo não é devido nos mesmos termos da retribuição de base, pois que, por regra, apenas é concedido no caso de prestação efetiva de trabalho (...)”.

Contrariamente ao supracitado, e por força do n.º 2, do art. 260º, “o subsídio de refeição não integra, em regra, o conceito de retribuição, a menos que, na parte que exceda o seu montante normal, tenha sido previsto no contrato de trabalho ou se deva considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador” (Ac. do TRC, datado de 27/10/2016, n.º de processo 3336/15.2T8CBR.C1).

Neste sentido, também o Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 21/03/2018, n.º de processo 12766/17.4T8LSB.L1-4, alude que «[P]ara se considerar o subsídio de refeição parte integrante da retribuição é necessário que o valor seja pago aos trabalhadores num montante superior àquele que é dito normal e que o critério para se

aferir desse montante “normal” é, por regra, o estipulado no Contrato de Trabalho ou em instrumentos de regulamentação coletiva»³³.

De acordo com Maria do Rosário Palma Ramalho, uma “parte significativa da jurisprudência” qualifica este subsídio como retribuição, maioritariamente com base no “argumento da regularidade e periodicidade”. Já outras decisões (como por exemplo, as supracitadas, Ac. do TRC, datado de 27/10/2016, n.º de processo 3336/15.2T8CBR.C1 e Ac. do TRL, datado de 21/03/2018, n.º de processo 12766/17.4T8LSB.L1-4) têm defendido que o “subsídio de refeição apenas reveste natureza retributiva na parte em que exceda as despesas normais de uma refeição (...)”³⁴, não sendo, deste modo, suficiente os argumentos de “regularidade e periodicidade” para qualificar esta prestação como retribuição (Ramalho, 2019a, p. 542 (nota de rodapé n.º 509)).

Dando continuidade à nossa reflexão, consideramos que (em eventual alteração legislativa) o subsídio de refeição deve ser pago de acordo com a necessidade de o trabalhador comer “fora de casa”. Ou seja, (a título de exemplo) o trabalhador receberia, o subsídio de refeição, por inteiro se trabalhasse das 14h00 às 19h00 (art. 154º, n.º 3, alínea b)) assim como, se trabalhasse das 11h00 às 13h00 e das 14h00 às 15h00 e, exercesse apenas três horas de atividade laboral³⁵.

Somos conscientes que a situação supra exposta pode conduzir a que o trabalhador possa receber dois³⁶ subsídios de refeição desde que trabalhe pelo menos, cinco horas em cada entidade empregadora ou, de acordo com a nossa posição e o art. 154º, n.º 3, alínea b), o trabalhador poderia receber até três subsídios de refeição se trabalhasse, por exemplo, das 10h00 às 12h00 e das 13h00 às 14h00, depois das 14h30 às 19h30, e por fim das 20h00 às 21h e das 22h00 à 00h00, o que não merece, obviamente, acolhimento.

³³ Na mesma linha de pensamento, Carvalho, C. d. (2011). A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho. Em C. Carvalho, & J. Gomes, *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? - Actas do Congresso de Direito do Trabalho* (1ª ed.). Coimbra Editora (p. 380, nota de rodapé n.º 56).

³⁴ Esta posição é a que a ilustre autora considera a mais correta, Ramalho, M. d. (2019a). *Tratado de Direito do Trabalho - Parte II - Situações Laborais Individuais* (7ª - Revista e actualizada ed.). Edições Almedina, S.A. (p. 542, nota de rodapé n.º 509).

³⁵ Neste sentido *vide* Gomes, J. M. (2001). O Direito do Trabalho e as Novas Reformas - Trabalho a Tempo Parcial. Em A. Moreira, *III Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Edições Almedina, S.A. (p. 84) e Carvalho, C. d. (2011). A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho. Em C. Carvalho, & J. Gomes, *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? - Actas do Congresso de Direito do Trabalho* (1ª ed.). Coimbra Editora (p. 379).

³⁶ Hipótese também admitida por Camanho, P. P. (2003). Contrato de Trabalho a Tempo Parcial. Em P. R. Martinez, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho - VOL. IV*. Edições Almedina S.A. (p. 218).

Ora, se o subsídio de refeição, como referido anteriormente, “destina-se a compensar os trabalhadores das despesas com a refeição” (Ac. do STJ, datado de 27/11/2018, n.º de processo 12766/17.4T8LSB.L1.S1), este não deveria ser pago se o trabalhador não tivesse tal despesa.

Assim, e como refere Catarina de Oliveira Carvalho só se justifica o pagamento do subsídio de refeição nos casos em que o respetivo horário de trabalho exige tal despesa, “independentemente do período normal de trabalho em causa” (Carvalho C. d., 2011, p. 380).

Logo, não nos parece descabido que um trabalhador a tempo parcial receba dois subsídios de refeição comparativamente com um trabalhador que trabalhe a tempo completo que recebe apenas um, se o horário de trabalho lhe exige tais despesas. Note-se que, um trabalhador que está perante uma situação como a supramencionada é um trabalhador que, certamente, não consegue encontrar um trabalho a tempo completo e se encontra numa situação económica difícil. E ainda, além do incómodo que o trabalhador tem de se deslocar para dois sítios diferentes, tem duas despesas com a refeição (“fora de casa”) porque o horário de trabalho assim o exige.

5. Prestação de trabalho suplementar

O regime da prestação de trabalho suplementar vem regulado no Código do Trabalho e expande-se do art. 226º ao art. 231º.

Começou por estar previsto no DL n.º 49408, de 24 de novembro de 1969 (“regime jurídico do contrato individual de trabalho”) sob a designação de “[T]rabalho extraordinário” (art. 46º do referido diploma), tendo sido, posteriormente, objeto de um regime legal específico, que foi introduzido em 1983 pelo DL n.º 421/83, de 02 de dezembro. Embora este diploma tenha sofrido algumas alterações, vigorou até ao surgimento do CT de 2003, que regulou esta matéria em subsecção específica que se manteve no CT de 2009 (Ramalho, 2019a, p. 449).

É considerado “trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho” (n.º 1, do art. 226º). Não obstante a realização deste ser obrigatória, excluem-se dessa obrigatoriedade algumas situações, nomeadamente:

- 1) “[A] trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses (...)”, art. 59º, n.º 1;
- 2) A trabalhadora lactante se, a não prestação do trabalho suplementar “for necessário(a) para a sua saúde ou para a da criança”, art. 59º, n.º 2;
- 3) O trabalhador menor (todavia, existam exceções), art. 75º;
- 4) O trabalhador “com deficiência ou doença crónica”, art. 88º;
- 5) O trabalhador-estudante (“exceto por motivo de força maior”), art. 90º, n.º 6;
- 6) O trabalhador que por “motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa”, art. 227º, n.º 3.

Caso o trabalhador (sem motivo suficientemente atendível) recuse a prestação de trabalho suplementar ordenado, licitamente, pelo empregador incorre em infração disciplinar, art. 227º, n.º 3.

Por outro lado, o recurso ao trabalho suplementar fora dos casos previstos na lei constitui uma contraordenação muito grave, art. 227º, n.º 4.

Note-se que o “trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador” ou pode, ainda, ser prestado “em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade”, art. 227º, n.º 1 e n.º 2.

O trabalho suplementar está sujeito a limites temporais, isto é, limites máximos “calculados numa base anual e numa base diária”. No que tange ao limite anual, temos de considerar a dimensão da empresa, isto é, se estivermos perante uma microempresa ou pequena empresa o trabalhador pode prestar trabalho suplementar até 175 horas (podendo ser aumentado até às 200 horas por IRCT), art. 228º, n.º 1, alínea a), e n.º 2; diferentemente, se estivermos perante uma média ou grande empresa o trabalhador pode prestar trabalho suplementar até 150 horas (podendo ser aumentado até às 200 horas por IRCT), art. 228º, n.º 1, alínea b), e n.º 2 (Ramalho, 2019a, p. 455).

Caso o trabalhador se encontre contratado a tempo parcial verifica-se um limite de “oitenta horas por ano ou o número de horas correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior”, art. 228º, n.º 1, alínea c), que por sua vez “pode ser

aumentado, mediante acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, até cento e trinta horas por ano ou, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, até duzentas horas por ano”, n.º 3, do citado artigo.

Relativamente a esta matéria, o limite anual da duração do trabalho suplementar

“é fixado de acordo com o critério da proporção entre o período normal de trabalho a tempo parcial e a tempo completo (art. 228º, n.º 1, alínea c)), dependendo a respetiva determinação da dimensão da empresa, mais especificamente, do limite do trabalho suplementar anual previsto para os trabalhadores a tempo completo em situação comparável (alíneas a) e b) do mesmo n.º 1)”.

(Fernandes F. L., 2018, p. 312)

Assim e seguindo a linha de pensamento de Francisco Liberal Fernandes, se considerarmos por referência um período normal de trabalho de 40 horas semanais, para um período de trabalho a tempo parcial de 25 horas semanais (por exemplo) a duração máxima do trabalho suplementar será de:

- Microempresa ou pequena empresa

Limite anual	Período de trabalho semanal
175h -----	40h
X -----	25h

$$X = (175h \times 25h) : 40 = 109,4h$$

- Média ou grande empresa

Limite anual	Período de trabalho semanal
150h -----	40h
X -----	25h

$$X = (150h \times 25h) : 40 = 93,75h$$

(Fernandes F. L., 2018, p. 312)

Todavia, se da aplicação do critério da proporcionalidade resultar que a prestação do trabalho suplementar é inferior a 80 horas anuais a lei permite, como referido anteriormente, que o mesmo seja aumentado até esse limite “independentemente da dimensão da empresa” [art. 228º, n.º 1, alínea c)] (Fernandes F. L., 2018, p. 312).

No que tange ao limite diário, o trabalhador não pode prestar mais de duas de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, art. 228º, n.º 1, alínea d). “Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado” o número de horas equivalente ao período normal de trabalho diário, alínea e). No caso de “meio dia de descanso complementar”, o trabalhador pode prestar “um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário”, alínea f).

O trabalho suplementar, em determinadas situações, confere ao trabalhador o direito de gozar um período de “descanso compensatório remunerado”, art. 229º. Anteriormente, “todo o trabalho suplementar” concedia ao trabalhador o direito de gozar um período de descanso compensatório. Atualmente, “num claro objetivo de contenção dos custos desta modalidade de trabalho para o empregador” (matéria que se encontra regulada nos arts. 229º e 230º do CT), verifica-se a atribuição deste descanso compensatório nas seguintes situações³⁷:

- o trabalho suplementar prestado pelo trabalhador em dia normal de trabalho que seja “impeditivo do gozo do descanso diário” (tem direito ao “descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes”), art. 229º, n.º 3;
- o trabalho suplementar prestado em “dia de descanso semanal obrigatório” (tem direito ao descanso compensatório remunerado de 1 dia “a gozar num dos três dias úteis seguintes”), art. 229º, n.º 4.

(Ramalho, 2019a, pp. 455 - 456)

Além do descanso compensatório remunerado, em determinadas situações, a prestação de trabalho suplementar confere, sempre, ao trabalhador o direito a um acréscimo remuneratório, art. 268º. Estes acréscimos vão desde 25% sobre o valor da retribuição “por hora ou fração subsequente”, 37,5% ou 50%, dependendo da quantidade e do dia do trabalho suplementar em causa (cfr. art. 268º, n.º 1).

Note-se que, anteriormente, este direito podia ser afastado por IRCT. Não obstante, esta norma foi revogada pela Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro (cfr. art. 268º, n.º 3).

³⁷ Para além destes casos, o regime do trabalhador-estudante prevê que o trabalho suplementar prestado pelo referido, confere-lhe “o direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas”, art. 90º, n.º 8.

Por fim, relativamente à nossa matéria em estudo (do trabalho a tempo parcial) conjugada com a ordem de prestar trabalho suplementar, consideramos que o trabalhador a tempo parcial deve comunicar ao empregador a existência do motivo atendível (e comprovar que o mesmo existe, se assim lhe for exigido), *in casu*, o trabalhador estar adstrito a um outro horário de trabalho (pluriemprego³⁸). Ao invocá-lo, embora possa não ter obtido o consentimento da entidade patronal, “fica exonerado da correspondente obrigação”³⁹ Nunes de Carvalho, citado por (Fernandes F. L., 2018, p. 304).

Em sentido não inteiramente coincidente⁴⁰, Maria do Rosário Palma Ramalho refere que, “motivo atendível” é um conceito de conteúdo indeterminado, deste modo, deve ser integrado concretamente no caso. Todavia, a sua valoração depende, em última análise, da entidade empregadora, isto é, se o empregador não considerar o motivo apresentado pelo trabalhador atendível, o mesmo continua obrigado à prestação do trabalho, “sob pena de desobediência” (Ramalho, 2019a, p. 454).

6. Regimes especiais de organização do tempo de trabalho

Aqui chegados, e após o supra exposto, “é expectável que o recurso ao trabalho suplementar comece a diminuir”, na razão direta do aumento dos mecanismos de adaptabilidade do tempo de trabalho, banco de horas ou horário concentrado. “Mecanismos, estes, menos generosos para os trabalhadores, mas menos onerosos para os empregadores (...)” (Amado, 2019, p. 259).

O tempo de trabalho pode corresponder a um de dois modelos, isto é, a organização do tempo de trabalho pode refletir-se num modelo rígido ou tradicional ou num “*modelo flexível ou de adaptabilidade*”. O modelo rígido verifica-se quando o

³⁸ Aquando da celebração do vínculo laboral (considerando que o trabalhador já tinha um outro vínculo laboral) o empregador “aceitou autolimitar o seu poder de direção, na exata medida em que o respetivo exercício ponha em causa o cumprimento do outro contrato” Fernandes, F. L. (2018). *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*. Faculdade de Direito da Universidade do Porto: Universidade do Porto. Reitoria - Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/111840/2/264530.pdf>. (p. 307).

³⁹ “A recusa em realizar trabalho suplementar só poderá ser sancionada se o empregador demonstrar (segundo os critérios de um empregador de boa-fé ou razoável) que o motivo invocado pelo trabalhador não era na situação concreta suficientemente relevante em si mesmo (...)”, Fernandes, F. L. (2018). *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*. Faculdade de Direito da Universidade do Porto: Universidade do Porto. Reitoria - Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/111840/2/264530.pdf>. (p. 305).

⁴⁰ Vide Amado, J. L. (2019). *Contrato de Trabalho - Noções Básicas* (3ª ed.). Edições Almedina, S.A. (p. 258).

período normal de trabalho diário e semanal são “fixos e invariáveis” (a título de exemplo: 7h por dia e 35h por semana, durante todo o contrato de trabalho). Já o modelo flexível caracteriza-se pelo facto de o período normal de trabalho “ser calculado não na base da unidade diária e semanal mas numa outra base temporal e em termos médios” [o trabalhador pode trabalhar mais horas numa semana e menos na seguinte desde que a média corresponda ao período de referência (*vide* art. 203º, n.º 1)] (Ramalho, 2019a, p. 415).

O modelo rígido era um modelo “pouco sensível às flutuações” sentidas pelas empresas nos nossos dias, visto que, se a empresa tivesse maior volume de trabalho durante um determinado período teria de contratar mais trabalhadores para colmatar essa situação ou em alternativa, recorrer ao trabalho suplementar (com os devidos custos inerentes). Ora, na nossa economia, altamente instável e extramente competitiva, “reclama-se a adoção de modelos mais flexíveis de gestão do tempo de trabalho”, que permitam às empresas uma pronta resposta perante os distintos ciclos produtivos que enfrentam e obviamente, menos onerosos (Amado, 2019, p. 248).

Daí a “emergência”, primeiramente, da figura da adaptabilidade do tempo de trabalho. Como refere João Leal Amado, esta figura consiste num “mecanismo elástico” através do qual o PNT é definido em termos médios⁴¹ com base num período de referência, isto é, por um lapso de tempo (Amado, 2019, p. 248).

O atual CT distingue três formas de adaptabilidade: a “adaptabilidade por regulamentação coletiva”, a “adaptabilidade individual” e por fim a “adaptabilidade grupal”, arts. 204º a 206º, respetivamente.

O regime de adaptabilidade por regulamentação coletiva, art. 204º, é o regime regra:

- É fixado por IRCT, n.º 1;
- O PNT diário pode ser aumentado até um máximo de 4h. Não podendo a duração máxima do trabalho semanal ser superior a 60h, n.º 1;
- Não se contabiliza para o efeito supramencionado “o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior”, art. 204º, n.º 1, parte final;

⁴¹ O trabalhador, por exemplo, pode prestar 50h de trabalho nas duas primeiras semanas do mês, compensadas com a prestação de 30h de trabalho nas duas últimas.

- O PNT num período de referência de dois meses não pode exceder as 50h, art. 204º, n.º 2. Note-se que, este limite permite evitar um excessivo desequilíbrio entre os tempos de trabalho, acautelando a saúde e segurança dos trabalhadores (Fernandes F. L., 2018, p. 143).

Quanto ao regime de adaptabilidade individual, art. 205º:

- É estabelecido por acordo entre o empregador e o trabalhador, n.º 1;
- Este regime pode ser instituído logo na celebração do contrato de trabalho, ou por acordo *ad hoc* entre o empregador e o trabalhador ou, por fim, pode ser instituído a partir de uma proposta do empregador à qual o trabalhador se pode opor, por escrito, num prazo de 14 dias⁴² (Ramalho, 2019a, pp. 416 - 417), ou seja, presume-se a “aceitação por parte de trabalhador que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma”, art. 205, n.º 4;
- O PNT diário pode ser aumentado até um máximo de 2h. Não podendo a duração máxima do trabalho semanal ser superior a 50h, art. 205º, n.º 2;
- Neste regime também não se contabiliza “o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior”, art. 205º, n.º 2, parte final;
- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40h “a redução pode ser até duas horas diárias ou, sendo acordada, em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito a subsídio de refeição”, art. 205º, n.º 3.

Finalmente, quanto ao regime de adaptabilidade grupal (art. 206º), somos a considerar que este é o regime (além das repercussões consideráveis no que tange à matéria de conciliação da vida profissional com a vida familiar) que não é visto com “particular entusiasmo pelos trabalhadores”. Repare-se que neste quadro é concedido ao empregador a faculdade de, por decisão unilateral, aplicar este regime a um “trabalhador que não o deseja” e, muito menos, o aceita (Amado, 2019, p. 249).

- Este regime pode resultar da extensão do regime de adaptabilidade previsto em IRCT ao conjunto de trabalhadores de um determinado grupo/

⁴² Note-se que, “se o mesmo regime tiver sido negociado aquando da celebração de um contrato de trabalho de adesão ao regulamento interno, aquele prazo é de 21 dias (art. 104º, n.º 2)” e não de 14 dias, Fernandes, F. L. (2018). *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*. Faculdade de Direito da Universidade do Porto: Universidade do Porto. Reitoria - Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/111840/2/264530.pdf>. (p. 151).

equipa, “secção ou unidade económica”. Todavia, para que esta extensão se verifique, é exigível que, “pelo menos, 60 /prct. dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção” ou “por escolha dessa convenção como aplicável”, art. 206º, n.º 1.

Em qualquer caso, é necessário que não se verifique nenhuma das situações citadas no n.º 4, do art. 206º;

Ou,

- Pode resultar da extensão do regime da adaptabilidade individual ao conjunto de trabalhadores de um determinado grupo/ equipa, “secção ou unidade económica”, nos termos do n.º 2, do referido art. 206º, desde que exista acordo com, “pelo menos, 75 /prct. dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida”, o que permite ao empregador “aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura”, enquanto se mantiver esta percentagem de trabalhadores aderentes.

Também aqui, é necessário que não se verifique nenhuma das situações citadas no n.º 4, do art. 206º⁴³;

- Quanto aos limites máximos para o PNT, estes são estabelecidos conforme os limites previstos para a adaptabilidade por regulamentação coletiva ou adaptabilidade individual, consoante o regime que se observe (Lambelho & Gonçalves, 2017, p. 206).

Será possível aplicar o regime de adaptabilidade ao trabalhador a tempo parcial?

⁴³ Além das exceções expressamente previstas no art. 206º, n.º 4, estão também dispensados de prestar trabalho em regime de adaptabilidade:

- “A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante” assim como “qualquer dos progenitores em caso de aleitação (...)”, art. 58º, n.º 1 e n.º 2;
- O trabalhador menor, “quando o mesmo puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho”, art. 74º, n.º1;
- “O trabalhador com deficiência ou doença crónica”, se a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade “prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho”, art. 87º;
- E, por fim, o trabalhador-estudante, art. 90º, n.º 6.

À luz da nossa ótica, e apesar dos limites supramencionados estarem pensados para o contrato de trabalho a tempo completo, deve ser aplicada a regra da proporcionalidade⁴⁴.

A título de exemplo, considere-se um trabalhador em regime de adaptabilidade por regulamentação coletiva, art. 204º:

- O PNT diário pode ser aumentado até um máximo de 4h (duração máxima do trabalho semanal não pode ser superior a 60h);

8h (diárias) + 4h (adaptabilidade) = 12h de trabalho diário (5 dias da semana)

- Trabalhador a tempo parcial

4h (diárias) + 2h (adaptabilidade) = 6h de trabalho diário (5 dias da semana)

- Ora, *in casu*, a duração máxima de trabalho semanal do nosso trabalhador é de 30h [(6h x 60h) : 12h] de trabalho diário.

Para além dos regimes de adaptabilidade o Código do Trabalho prevê, ainda, o regime de banco de horas e o regime de horário de trabalho concentrado.

No que tange ao banco de horas este era admitido em moldes semelhantes ao regime de adaptabilidade. Anteriormente, o banco de horas podia, também, ser instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador (banco de horas individual, art. 208º-A). Todavia, este regime foi revogado pela Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro.

Como referem Ana Lambelho e Luísa Andias Gonçalves, os regimes de banco de horas são mais flexíveis do que os de adaptabilidade, uma vez que, “ao permitirem uma maior incerteza quanto aos períodos de trabalho e de descanso, facilitam ao empregador a adequação da prestação de trabalho às necessidades da organização” (Lambelho & Gonçalves, 2017, p. 207).

Assim, tal como a adaptabilidade também o banco de horas pode resultar por regulamentação coletiva, art. 208º (regime regra):

- É fixado por IRCT, n.º 1;

⁴⁴ Neste sentido, Ramalho, M. d. (2019b). *Tratado de Direito do Trabalho - Parte IV - Contratos e Regimes Especiais*. Edições Almedina, S.A. (p. 229) e Fernandes, F. L. (2018). *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*. Faculdade de Direito da Universidade do Porto: Universidade do Porto. Reitoria - Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/111840/2/264530.pdf>. (p. 145).

- O PNT diário pode ser aumentado até um máximo de 4h. Não podendo a duração máxima do trabalho semanal ser superior a 60h, com um limite máximo de 200h por ano, art. 208º, n.º 2;
- Contudo, este limite pode ser afastado por IRCT, durante um período até 12 meses, “caso a utilização do regime tenha por objetivo evitar a redução do número de trabalhadores”, art. 208º, n.º 3;
- Por fim, o IRCT que disponha nesta matéria deve ainda, regular os elementos previstos no n.º 4 do art. 208º.

Quanto ao regime de banco de horas grupal, à semelhança do que ocorre com a adaptabilidade grupal, o banco de horas “consistia numa extensão de um dos outros regimes” (banco de horas por regulamentação coletiva ou banco de horas individual) (Ramalho, 2019a, p. 425).

Atualmente, e como refere o art. 208º-B, n.º 1:

- o IRCT que “institua o regime de banco de horas previsto no artigo 208.º pode prever que o empregador o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica quando se verificarem as condições referidas no n.º 1, do artigo 206.^{o45}”;
- De acordo com o n.º 2, do citado artigo, este regime pode ainda ser instituído por referendo, isto é, o empregador elabora o projeto de regime de banco de horas (art. 208º-B, n.º 4), “indicando a equipa, secção ou unidade económica a abranger e, nestas, os grupos profissionais excluídos, se os houver” [alínea a)]; deve regular o período de aplicação, não podendo ser superior a 4 anos [alínea b)] e, por fim, é necessário que o projeto de regime articule os aspetos referidos no n.º 4, do art. 208º [alínea c)].

No caso de o projeto ser aprovado por uma maioria de 65% dos trabalhadores, o empregador poderá aplicar o regime ao “número total dos trabalhadores abrangidos pela proposta de referendo”, art. 208º-B, n.º 6. Note-se que, havendo alteração na composição dos elementos da equipa, secção ou unidade económica o supramencionado só se poderá aplicar “enquanto os trabalhadores que permanecem forem pelo menos 65 /prct.

⁴⁵ Este artigo foi anteriormente abordado pelo que, nos abstermos de o voltar a fazer.

do número total dos trabalhadores abrangidos pela proposta de referendo”, n.º 7;

- Ainda quanto à aplicação do regime, esta pode cessar se “decorrido metade do período de aplicação, um terço dos trabalhadores abrangidos solicitar ao empregador novo referendo e o mesmo não for aprovado nos termos do n.º 6, ou não for realizado no prazo de 60 dias” (n.º 10 e n.º 11);
- Se não se verificar a aprovação do regime de banco de horas em referendo, o empregador só pode realizar novo referendo um ano depois, n.º 12.

Além das exceções expressamente previstas no n.º 13 do artigo em análise estão, também dispensados de prestar trabalho em regime de banco de horas ou horário concentrado os trabalhadores igualmente dispensados de prestar trabalho em regime de adaptabilidade.

Por fim, quanto à figura do horário concentrado (art. 209º), embora a epígrafe da norma nos possa aliciar no erro de que se trata de um “horário de trabalho”, trata-se efetivamente de um regime de organização do tempo de trabalho⁴⁶, uma vez que está, novamente, em causa a possibilidade de aumento do PNT diário até 4h a que “inere uma compressão do período normal de trabalho semanal (que fica, este sim, concentrado em menos dias)” (Ramalho, 2019a, pp. 429 - 430).

Assim e de acordo com o art. 209º o PNT diário pode ser aumentado até 4h,

- Por acordo entre o trabalhador⁴⁷ e o empregador ou por IRCT, “para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho”, n.º 1, alínea a);

Ou,

- Por IRCT, podendo o tempo de trabalho ser concentrado em “três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso,

⁴⁶ Em sentido não inteiramente coincidente, João Leal Amado apenas considera como regimes de flexibilidade do tempo de trabalho a adaptabilidade e o banco de horas, Amado, J. L. (2019). *Contrato de Trabalho - Noções Básicas* (3ª ed.). Edições Almedina, S.A. (p. 247).

⁴⁷ Ao trabalhador abrangido pela figura do horário concentrado não pode, simultaneamente, ser aplicável o regime de adaptabilidade, art. 209º, n.º 2. Porém, e uma vez que a lei não exclui expressamente, o horário concentrado pode ser usado em associação com o banco de horas e o trabalho suplementar (podendo esta dimensão cumulativa ser objeto de restrição, quer por “via coletiva ou a nível individual”, Fernandes, F. L. (2018). *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*. Faculdade de Direito da Universidade do Porto: Universidade do Porto. Reitoria - Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/111840/2/264530.pdf>. (pp. 174 - 175).

devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias”, n.º 1, alínea b).

Note-se que, a aplicação desta “segunda” via implica uma maior disponibilidade do trabalhador. Além de que, enquanto o regime de horário concentrado em 4 dias de trabalho pode ter origem em acordo ou por IRCT, a concentração em 3 dias de trabalho consecutivos depende apenas de estipulação em convenção coletiva, art. 209º, n.º 1 (Fernandes F. L., 2018, pp. 189 - 190).

Quanto à possível aplicabilidade destes regimes ao trabalhador a tempo parcial, somos a considerar que relativamente ao banco de horas por regulamentação coletiva deve ser aplicada, como supra explanado, a regra da proporcionalidade.

Por seu lado, no que tange ao banco de horas grupal “trata-se de um regime complexo, burocrático” e sem precedente no que se refere à figura do referendo. Todavia, se “devidamente enquadrado” este regime tem a sua utilidade e, salvo melhor entendimento, pode ser aplicado ao trabalhador a tempo parcial com a devida verificação da regra da proporcionalidade (Ramalho, 2019a, p. 429).

Note-se que estamos perante (mais uma alternativa ao regime de trabalho suplementar e não ao regime de adaptabilidade) o “princípio do coletivo”, ou seja, é um princípio projetado na unidade de equipa ou secção sujeita a este regime, prevalecendo os interesses destes membros sobre os interesses individuais dos trabalhadores dessa mesma equipa ou secção (Ramalho, 2019a, p. 420).

Em relação ao horário concentrado prevê-se a possibilidade de, por IRCT o tempo de trabalho ser concentrado em apenas três dias de trabalho. Contudo e uma vez que o art. 209º, n.º 1, alínea b), limita a doze horas (no máximo) o trabalho diário (8h + 4h), esta modalidade de concentração do horário de trabalho acaba por não se revelar vantajosa para os contratos cujo PNT semanal seja de 40 horas (Fernandes F. L., 2018, p. 190). Para melhor entendimento imagine-se um trabalhador com um PNT semanal de 40 horas. Se concentrarmos o seu horário de trabalho em apenas três dias perfaz um total de trabalho diário de 12,8 horas [(8 horas x 3 dias) : 5 dias = 4,8 horas + 8 horas de trabalho diário] (o que não é permitido). Por outro lado, esta concentração de horário de trabalho pode se revelar útil nos contratos cujo PNT semanal não ultrapasse as 36 horas (12 horas diárias x 3 dias).

Quanto ao período médio de 45 dias [art. 209º, n.º 1, alínea b), parte final] se este não for respeitado, “o excedente deverá ser qualificado como trabalho suplementar prestado em período de descanso complementar” (Fernandes F. L., 2018, p. 191).

Por fim, quanto à possível aplicabilidade desta figura ao trabalhador a tempo parcial, consideramos que esta é a que se apresenta mais duvidosa. Logo porque é admissível que o trabalhador a tempo parcial exerça a sua atividade laboral em apenas três dias por semana. Neste caso e aplicando a regra da proporcionalidade é possível concentrar o seu tempo de trabalho em um dia e meio de trabalho [art. 209º, n.º 1, alínea b)]? Qual o limite do PNT diário que pode ser aumentado, 4 horas ou 3 horas caso o trabalhador labore (por exemplo) normalmente 6 horas por dia [(4 horas x 6 horas) : 8 horas de trabalho diário]? Qual o total máximo de horas diárias que o trabalhador a tempo parcial poderia laborar? *In casu*, 9 horas (6 horas de trabalho diário + 3 horas de acordo com a regra da proporcionalidade e o art. 209º), uma hora “a mais” do limite máximo previsto no art. 203º, n.º 1, para trabalhadores a tempo completo.

Repare-se que estes regimes alternativos ao trabalho suplementar, à luz da nossa ótica, devem ser especialmente ponderados no que diz respeito ao trabalhador a tempo parcial e ao trabalhador que exerça mais do que uma atividade laboral uma vez que, não existe regulamentação jurídica aplicável especificamente a estes trabalhadores.

7. Férias

Todos os trabalhadores têm direito a férias periódicas pagas. Além de corresponder a um direito expressamente consagrado na CRP [art. 59º, n.º 1, alínea d)], prossegue o objetivo de assegurar o repouso e readquirição de energias do trabalhador, possibilitando, deste modo, a sua recuperação física e psíquica.

De acordo com o art. 237º, n.º 1, o trabalhador tem direito “em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de Janeiro” (em regra). O n.º 2 da referida norma alude que o direito a férias, em regra, se reporta ao “ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço”.

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, regra geral, a duração mínima do período anual de férias é fixada em 22 dias úteis por cada ano de trabalho, art. 238º, n.º 1. Preceito este de “natureza imperativa mínima da norma” pelo que, este período, pode

ser alterado (aumentado) em sentido mais favorável ao trabalhador (Ramalho, 2019a, p. 473).

Como suprarreferido, as férias têm como finalidade garantir um período de descanso ao trabalhador. Ora, se o seu propósito é que o trabalhador pause no ritmo de trabalho para recuperar o “degaste das suas baterias”, este não pode exercer qualquer outra atividade remunerada, art. 247º, n.º 1. No entanto, esse exercício é admitido se se tratar de uma atividade que o trabalhador já exercia cumulativamente ou se o empregador o autorizar (ou seja, poderá nunca haver férias em pleno, no pluriemprego).

Repare-se que esta proibição legal visa também, proteger os interesses do empregador, isto é, ao proceder ao pagamento das férias ao trabalhador “pressupõe que este as aproveite para descansar e restabelecer forças para o exercício das suas funções naquela empresa” (Almeida, 2018, p. 23).

Permitam-nos uma observação. Em 2001, a marcação do período de férias nas situações de pluriemprego foi um dos problemas especificados por Júlio Vieira Gomes (Gomes, 2001, p. 90). Hoje, quase duas décadas depois, esta situação continua por resolver (Quintas & Quintas, 2020, p. 513).

Como refere Pedro Romano Martinez, no pluriemprego as férias podem não ser marcadas entre o trabalhador e os diferentes empregadores nas mesmas datas. Melhor dizendo, o trabalhador nesta situação pode encontrar-se em férias numa empresa, continuando a trabalhar em outra empresa (Martinez, 2019, p. 583). Posto isto, é óbvio que não se está a garantir o digno período de descanso ao trabalhador.

Note-se que o Código do Trabalho é omissivo nesta questão. Todavia, somos a considerar que a marcação de férias dos trabalhadores em situação de pluriemprego devia constar expressamente no Código⁴⁸ (eventualmente, no art. 241º). Melhor dizendo, o trabalhador que se encontrasse em situação de pluriemprego teria direito a gozar de forma coincidente as férias das empresas a que estaria adstrito, salvo se houvesse prejuízo grave para alguma das empresas ou encerrassem para férias em períodos diferentes.

⁴⁸ A título de exemplo, tal como se verifica no art. 80º “se o menor trabalhar para vários empregadores, os descansos semanais devem ser coincidentes” (*in casu*, seria as férias e a conduta aplicar-se-ia a todos os trabalhadores em situação de pluriemprego).

À luz da nossa ótica e neste seguimento (embora não seja o tema a que nos propomos), os descansos semanais deviam ser coincidentes para todos os trabalhadores e não apenas para os menores. Visto que, devemos preservar a saúde e o descanso de todos os trabalhadores.

Uma vez que tal ainda não se verifica, recorreremos e apelamos ao bom senso do empregador para que estas sejam compatíveis (até porque, só assim se verifica o gozo pleno e a racionalidade das férias) e à igualdade de tratamento.

Em consonância com o art. 154º, n.º 2, 1ª parte, “[O] trabalhador a tempo parcial não pode ter tratamento menos favorável do que o trabalhador a tempo completo em situação comparável”. Posto isto, podemos concluir que está plasmado neste preceito o princípio da não discriminação do trabalhador a tempo parcial.

Embora este princípio sofra limitações caso se verifiquem razões objetivas que justifiquem um tratamento diferente (2ª parte do citado artigo), somos a considerar que o direito a férias no pluriemprego não deve ser “beliscado” (note-se que estamos a falar, primordialmente, da saúde mental do trabalhador) no sentido de o trabalhador não poder gozar as férias na sua essência, por este direito não se encontrar expressamente previsto no Código do Trabalho. Ora, se o trabalhador está de férias de uma empresa mas continua a exercer a sua atividade para outra (continua com as responsabilidades e preocupações adstritas à sua atividade), à luz da nossa ótica o mesmo não se encontra de férias, uma vez que não se vê cumprido o objetivo das mesmas.

Estará este trabalhador a ser discriminado em relação ao trabalhador a tempo completo?

Evidentemente que estamos perante um tratamento menos favorável do trabalhador a tempo parcial, que constituirá discriminação, segundo Maria do Rosário Palma Ramalho “se a atividade que ele presta e as condições em que a presta forem idênticas ou equiparáveis à atividade e às condições de trabalho de um trabalhador a tempo completo” (Ramalho, 2019b, p. 219).

Sendo o direito a férias um direito expressamente consagrado na CRP e com vista a igualdade de tratamento, somos “verdadeiros defensores” que **todos** os trabalhadores devem ter direito ao gozo efetivo das férias, salvo nas exceções supra referidas (que devem de facto ser exceções e não “pretextos” para a prática comum).

Relativamente ao período de férias dos trabalhadores a tempo parcial cabe estabelecer algumas notas. Como referido anteriormente o trabalhador tem direito a 22 dias úteis de férias por cada ano de trabalho, art. 238º, n.º 1.

Para efeitos da contagem do período de férias (num ano comum de execução do contrato) são considerados dias úteis “os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados”, art. 238º, n.º 2. Caso o trabalhador tenha o descanso semanal em dia útil “são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados”, n.º 3.

E em relação à contagem do período de férias do trabalhador a tempo parcial?

Mais uma vez, o legislador é omissivo neste regime de trabalho, todavia atentemos primeiramente a contagem no trabalho a tempo parcial horizontal. Neste caso somos remetidos para o regime geral, isto é, embora o trabalhador labore (a título de exemplo) apenas 4 horas por dia (5 dias da semana) este tem direito a 22 dias de férias.

Distintivamente, a contagem no trabalho a tempo parcial vertical afigura-se numa questão muito mais duvidosa. Imagine-se um trabalhador que trabalha apenas 5 horas em dois dias da semana. Este terá direito ao gozo de 11 semanas de férias (22 dias de férias : 2 dias de trabalho)? Obviamente que este entendimento não merece qualquer acolhimento até porque, nenhuma empresa poderia permitir que o seu trabalhador tivesse 11 semanas de férias.

Posto isto, podemos afirmar vivamente que o princípio da proporcionalidade não é a solução para o trabalho a tempo parcial.

Deste modo, deve entender-se que o regime do direito a férias dos trabalhadores a tempo parcial, mesmo nos casos de trabalho a tempo parcial vertical, é o regime geral, sendo-lhes aplicáveis as suprarreferidas regras dos n.ºs 2 e 3 do art. 238º.

8. Sucintas considerações sobre os registos de remunerações dos trabalhadores a tempo parcial

Aqui chegados cabe, agora, tecer algumas considerações sobre os registos de remunerações dos trabalhadores a tempo parcial.

Como refere Apelles J. B. Conceição, as entidades empregadoras estão obrigadas a declarar à segurança social, em relação a cada trabalhador ao seu serviço, para “efeitos de apuramento do montante de contribuições a pagar”, através da declaração de

remunerações com os seguintes elementos essenciais: a identificação do trabalhador; o “valor da remuneração que constitui a base de incidência contributiva”; a “taxa contributiva aplicável” e, por fim, “os tempos de trabalho que lhe corresponde” (Conceição, 2017, pp. 124 - 125).

O art. 16º, n.º 1, do Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 03 de janeiro (que procede à regulamentação do CRCSPSS) afirma que os tempos de trabalho são declarados em dias (independentemente de a atividade ser prestada a tempo integral ou parcial). Caso a atividade prestada seja um mínimo de seis horas diárias e se reporte a todos os dias do mês, o tempo declarado corresponde a 30 dias, n.º 2.

Já no caso de trabalho a tempo parcial, é declarado um dia de trabalho por cada conjunto de seis horas de prestação da atividade, n.º 4. Contudo, note-se que o legislador tomou por referência as seis horas por dia que, anteriormente correspondiam a 75% do período de trabalho a tempo completo (8 horas diárias x 75% = 6 horas diárias), limite este que, atualmente, já não corresponde ao conceito de trabalho a tempo parcial.

Nos casos em que o número de horas de trabalho (excedente de múltiplos de seis) for igual ou inferior a três, é declarado meio dia de trabalho e, nos restantes casos, é declarado um dia (com o limite máximo de 30 dias por mês), n.º 5.

Isto significa que um trabalhador a tempo parcial que trabalhe 3h por dia durante 22 dias por mês, que perfaz um total de 66h (3h x 22 dias), declara, perante a segurança social apenas 11 dias de trabalho, uma vez que fazendo os cálculos de múltiplos de 6 (art. 16º, n.º 5), verifica-se que 66h correspondem a 11 dias. Ora, em razão da aplicação deste método de cálculo o trabalhador a tempo parcial pode ver excluída, na prática, qualquer possibilidade de alcançar uma pensão de reforma (Martins J. Z., 2018, p. 155).

Note-se ainda que, se trabalhamos e contribuímos para a segurança social com vista a garantir um equilíbrio financeiro e se há possibilidade de não se verificar qualquer garantia de retorno (embora se exija uma obrigação de pagamento), estes trabalhadores de carga horária menor deveriam, eventualmente, ficar isentos desta contribuição.

A título de curiosidade e como refere João Zenha Martins, esta situação foi particularmente observável no caso de uma trabalhadora espanhola que tinha de prestar atividade laboral durante “100 anos para garantir a carência mínima que lhe permitisse

aceder a uma pensão, cuja quantia, calculada segundo o normativo vigente, não superaria os 113 euros” (Martins J. Z., 2018, p. 153).

Posto isto, vemo-nos remetidos para o art. 26º, n.º 1, parte final da CRP. De acordo com o citado artigo “[A] todos são reconhecidos os direitos (...) à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação”.

Como alude o art. 23º, n.º 1, alíneas a) e b) do CT, a discriminação divide-se em dois subtipos, a discriminação direta e a discriminação indireta. Para efeitos do referido artigo, considera-se discriminação direta “sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável”. Relativamente à discriminação indireta, esta verifica-se “sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras (...)” (salvo exceções).

Assim e aqui chegados, consideramos convictamente (e acreditamos que grande parte dos trabalhadores a tempo parcial são desconhedores desta situação) que estamos perante discriminação indireta.

Referimo-nos a discriminação indireta entre os trabalhadores a tempo parcial em relação aos trabalhadores a tempo completo e ainda discriminação indireta em razão do sexo dentro da própria categoria de trabalhadores a tempo parcial.

Repare-se que, se o trabalho a tempo parcial é praticado maioritariamente pelo sexo feminino (como podemos oportunamente verificar), qualquer regulação que incida sobre este regime de trabalho “afetará sempre uma percentagem consideravelmente mais elevada de trabalhadores femininos que masculinos” (Martins J. Z., 2018, p. 150).

Resta-nos, por fim, abordar o regime especial de proteção, nesta sede, do trabalho a tempo parcial em sede de parentalidade.

Referimo-nos ao disposto no art. 22º, n.º 2 do DL n.º 91/2009, de 09 de abril.

Com o objetivo de incentivar a natalidade⁴⁹ e contribuir para a conciliação entre a parentalidade e a vida profissional, durante os períodos de trabalho a tempo parcial de

⁴⁹ A diminuição da natalidade é um problema crónico (e cada vez mais grave) do nosso país, *vide* Gráfico I e TABELA IV.

trabalhador com responsabilidades familiares (art. 55º do CT) “há lugar a registo adicional de remunerações por equivalência à entrada de contribuições por valor igual ao das remunerações registadas a título de trabalho a tempo parcial efetivamente prestado, com o limite do valor da remuneração média registada a título de trabalho a tempo completo” (mediante comunicação do facto (pelo trabalhador) à instituição de segurança social que o abranja) (art. 22º, n.º 2 do DL n.º 91/2009, de 09 de abril).

Posto isto, percebemos que, ao contrário do que sucede no regime geral do trabalho a tempo parcial, no trabalho a tempo parcial em sede de parentalidade o legislador protege efetivamente estes trabalhadores.

Note-se que a tutela da parentalidade merece a nossa melhor atenção no entanto, é impreterível uma revisão da matéria dos registos de remunerações dos trabalhadores a tempo parcial uma vez que, também aqui são submetidos a um elevado grau de desproteção dos seus direitos.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Considerações finais

Em fase de conclusão do nosso estudo, não querendo repetir o que se disse, procurámos abordar um tema tão atual e com extrema relevância no nosso quotidiano.

Após a realização deste trabalho podemos concluir que, embora o trabalho a tempo parcial promova a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, bem como contribua para “estimular” pessoas no início ou no fim da sua atividade profissional (entre outros), não é uma “solução milagrosa”.

Vimos que o trabalho a tempo parcial é prestado maioritariamente pelas mulheres.

Infelizmente, em pleno século XXI, ainda vigora o estereótipo de ser a mulher a cuidar da casa, dos filhos e prestar cuidados a familiares (quando necessários). Melhor dizendo, ainda hoje, a mulher é patenteada (embora menos) como “dona de casa”. Ora, se esta situação perpetuar as mulheres continuarão a ser a segunda escolha, sendo penalizadas quer a nível de inserção laboral, quer na progressão de carreira ou adiem (cada vez mais) a maternidade.

À modalidade de trabalho a tempo parcial é “associada um elevado grau de desproteção dos direitos dos trabalhadores” (Vicente, 2019, p. 442). A falta de desenvolvimento da regulamentação jurídica nesta matéria no nosso Código (nomeadamente dos temas estudados ao longo do nosso trabalho) obriga à aplicação de princípios, como o da proporcionalidade, com consciência que uma igualdade proporcional não é uma igualdade matemática.

Assim, verificámos que nalgumas matérias seria de aplicar o regime geral, ao passo que noutras a realidade do trabalho a tempo parcial reclama por desvios. Somos a falar, de certa forma, da retribuição; da prestação de trabalho suplementar; dos regimes especiais de organização do tempo de trabalho; e, por fim, do registo de remunerações dos trabalhadores a tempo parcial.

De acordo com o último assunto da nossa dissertação (ponto n.º 8) percebemos que os trabalhadores a tempo parcial estão particularmente expostos a riscos de pobreza e com alguma insegurança perante o nosso regime de segurança social.

Concludentemente, resta-nos asseverar que lamentamos não ter dito tudo quanto queríamos, mas estamos convictos que abarcamos todos os aspetos que considerámos

especialmente relevantes e dissemos tudo quanto se pôde perante a adversidade que enfrentamos.

Bibliografia

- Almeida, R. R. (2018). *A importância da Cláusula de Exclusividade na delimitação dos Contratos Subordinados e Contratos de Prestação de Serviços*. Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa: Dissertação de Mestrado não publicada. Disponível em https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/37457/1/ulfd136615_tese.pdf.
- Amado, J. L. (2009). *Contrato De Trabalho - À luz do novo Código do Trabalho*. Coimbra Editora.
- Amado, J. L. (2019). *Contrato de Trabalho - Noções Básicas* (3ª ed.). Edições Almedina, S.A.
- Amado, J. L., & Vicente, J. N. (2009). Contrato de Trabalho Intermitente. Em A. MOREIRA, *XI-XII Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias*. Edições Almedina S.A.
- Camanho, P. P. (2003). Contrato de Trabalho a Tempo Parcial. Em P. R. Martinez, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho - VOL. IV*. Edições Almedina S.A.
- Carvalho, A. N. (2007). Contrato de Trabalho a Tempo Parcial (Tópicos de Reflexão). Em A. Moreira, *IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho*. Edições Almedina S.A.
- Carvalho, C. d. (2011). A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho. Em C. Carvalho, & J. Gomes, *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? - Actas do Congresso de Direito do Trabalho* (1ª ed.). Coimbra Editora.
- Conceição, A. J. (2017). *Segurança Social - Manual Prático* (10ª ed.). Edições Almedina, S.A.
- Domingues, C. A. (2017). *Princípio da Igualdade Salarial e Questões Impeditivas*. Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa: Dissertação de Mestrado não publicada. Disponível em https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/31617/1/ulfd134166_tese.pdf.
- Fernandes, A. M. (2019). *Direito do Trabalho* (19ª ed.). Edições Almedina, S.A.

- Fernandes, F. L. (2018). *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*. Faculdade de Direito da Universidade do Porto: Universidade do Porto . Reitoria - Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/111840/2/264530.pdf>.
- Fidalgo, V. P. (2020). Trabalho a tempo parcial, trabalho intermitente, trabalho por turnos e trabalho noturno. Em P. R. Martinez, & L. G. Silva, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho - Volume VIII*. Edições Almedina, S.A.
- Gomes, J. M. (2001). O Direito do Trabalho e as Novas Reformas - Trabalho a Tempo Parcial. Em A. Moreira, *III Congresso Nacional de Direito Trabalho*. Edições Almedina, S.A.
- Gomes, J. M. (2007). *Direito do Trabalho - Volume I - Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra Editora.
- Lambelho, A., & Gonçalves, L. A. (2017). *Direito do Trabalho - Da Teoria à Prática*. Rei dos Livros.
- Leitão, L. M. (2019). *Direito do trabalho* (6ª ed.). Edições Almedina, S.A.
- Leitão, S. (2020). Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares. Em P. R. Martinez, & L. G. Silva, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho - Volume VIII*. Edições Almedina, S.A.
- Marecos, D. V. (2020). *Código do Trabalho- Comentado* (4ª ed.). Edições Almedina, S.A.
- Martinez, P. R. (2019). *Direito do Trabalho* (9ª ed.). Edições Almedina, S.A.
- Martins, A. A. (janeiro de 2012). O trabalho intermitente como instrumento de flexibilização da relação laboral: o regime do Código de Trabalho de 2009. Em A. I. Lambelho, J. B. Mendes, L. A. Gonçalves, & M. C. Ferrão, *I Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais (As Novas Relações Laborais)*. Instituto Politécnico de Leiria – Escola Superior de Tecnologia e Gestão. Disponível em www.cicje.ipleiria.pt.
- Martins, J. Z. (2018). *Direito do Trabalho - Estudos*. Edições Almedina, S.A.

- Pinto, B. A. (2018). *O Pacto de Exclusividade*. Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra: Dissertação de Mestrado não publicada. Disponível em https://eg.uc.pt/bitstream/10316/85878/1/Bruna%20Pinto_PACTO%20DE%20EXCLUSIVIDADE_DISSERTA%20c3%87%20c3%83O..pdf.
- Quintas, P., & Quintas, H. (2020). *Código do Trabalho - Anotado e Comentado* (5ª ed.). Edições Almedina, S.A.
- Ramalho, M. d. (2018). Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar – algumas notas. Em M. R. Ramalho, & T. C. Moreira, *Tempo de Trabalho e Tempos de Não Trabalho: O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à Luz do Direito Europeu e Internacional - Estudos APODIT 4*.
- Ramalho, M. d. (2019a). *Tratado de Direito do Trabalho - Parte II - Situações Laborais Individuais* (7ª - Revista e actualizada ed.). Edições Almedina, S.A.
- Ramalho, M. d. (2019b). *Tratado de Direito do Trabalho - Parte IV - Contratos e Regimes Especiais*. Edições Almedina, S.A.
- Rebelo, G. (2019). *Estudos de Direito do Trabalho* (1ª ed.). Edições Sílabo, Lda.
- Redinha, M. R. (2014). *Relações Atípicas de Emprego (A Cautionary Tale)*. Obtido de <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/121077/2/341970.pdf> (Tese de Doutoramento).
- Rouxinol, M. S. (2019). O Período Experimental. Em J. L. Amado, M. S. Rouxinol, J. N. Vicente, C. G. Santos, & T. C. Moreira, *Direito do Trabalho - Relação Individual*. Edições Almedina, S.A.
- Santos, I. C. (2014). *A Retribuição e as Prestações Complementares - Análise das repercussões na retribuição de férias, subsídios de férias e de Natal*. Universidade do Minho, Escola de Direito: Dissertação de Mestrado não publicada. Disponível em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/44580/1/In%20C3%AA%20Catarina%20Azevedo%20da%20Costa%20Santos.pdf>.
- Silva, L. G. (2020). *Código do Trabalho - Anotado*. Em P. R. Martinez, L. M. Monteiro, J. Vasconcelos, P. M. Brito, G. M. Dray, & L. G. Silva. Edições Almedina, S.A.

- Vasconcelos, J. (2017). *O Contrato de Trabalho - 100 Questões* (5ª ed.). Universidade Católica.
- Vasconcelos, P. P., & Vasconcelos, P. L. (2019). *Teoria Geral do Direito Civil* (9ª ed.). Edições Almedina, S.A.
- Verdasca, D. V. (2016). *Adaptabilidade do Tempo de Trabalho, Banco de Horas e Horário Concentrado*. Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa: Dissertação de Mestrado não publicada. Disponível em https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/31873/1/ulfd133651_tese.pdf.
- Vicente, J. N. (2019). Modalidades de Contrato de Trabalho. Em J. L. Amado, M. S. Rouxinol, J. N. Vicente, C. G. Santos, & T. C. Moreira, *Direito do Trabalho - Relação Individual*. Edições Almedina, S.A.

Jurisprudência

Tribunal Constitucional

Acórdão do Tribunal Constitucional, datado de 05 de abril de 2005, n.º de processo 109/05 (1ª Secção Relator: Conselheiro Pamplona de Oliveira);

Supremo Tribunal de Justiça

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 10 de dezembro de 2009, n.º de processo 09S0625 (Vasques Dinis);

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 12 de outubro de 2011, n.º de processo 343/04.4TTBCL.P1.S1 (Fernandes Da Silva);

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 14 de dezembro de 2016, n.º de processo 4521/13.7TTLSB.L1.S1 (António Leones Dantas);

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 26 de janeiro de 2017, n.º de processo 234/14.0T8MTS.P1.S1 (Ribeiro Cardoso);

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 27 de novembro de 2018, n.º de processo 12766/17.4T8LSB.L1.S1 (Ribeiro Cardoso);

Tribunal da Relação do Porto

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, datado de 09 de setembro de 2019, n.º de processo 19084/18.9T8PRT.P1 (Nelson Fernandes);

Tribunal da Relação de Lisboa

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 01 de março de 2012, n.º de processo 903/08.4TVLSB.L1-8 (Ilídio Sacarrão Martins);

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 13 de janeiro de 2016, n.º de processo 12514/13.8T2SNT.L1-4 (Duro Mateus Cardoso);

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 21 de março de 2018, n.º de processo 12766/17.4T8LSB.L1-4 (Maria José Costa Pinto);

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 29 de janeiro de 2020, n.º de processo 3582/19.0T8LRS.L1-4 (Sérgio Almeida);

Tribunal da Relação de Coimbra

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, datado de 27 de outubro de 2016,
n.º de processo 3336/15.2T8CBR.C1 (Azevedo Mendes).

Anexos

Anexo I

Indivíduo – Milhares

Anos	A tempo parcial					
	Alemanha	Áustria	Bélgica	Bulgária	Chipre	Croácia
2011	± 10.387,7	1.026,1	± 1.131,6	± 69,7	40,7	143,5
2012	10.491,6	1.060,9	1.135,6	71,6	41,3	111,4
2013	10.948,4	1.102,1	1.119,9	78,2	46,2	99,1
2014	11.015,2	1.146,5	1.094,6	79,1	51,3	97,0
2015	11.245,4	1.171,9	1.125,7	72,4	49,3	109,7
2016	11.531,6	1.211,2	1.149,3	66,4	51,8	104,5
2017	11.730,8	1.224,8	± 1.155,6	76,4	49,2	91,3
2018	11.810,6	1.217,2	1.188,9	64,6	46,7	97,5
2019	12.109,4	1.221,3	1.227,0	68,0	47,0	94,2

Anos						
	Dinamarca	Eslováquia	Eslovénia	Espanha	Estónia	Finlândia
2011	670,7	± 96,9	97,5	2.498,1	64,9	369,4
2012	664,7	96,6	90,4	2.554,7	64,8	374,5
2013	655,0	110,7	91,6	2.707,3	63,2	369,6
2014	664,2	123,7	102,6	2.758,7	59,9	377,4
2015	670,4	146,5	99,2	2.812,2	69,2	378,4
2016	± 722,6	150,0	90,5	2.790,5	71,9	398,7
2017	± 717,8	156,6	106,6	2.818,9	71,1	408,2
2018	705,2	136,9	104,2	2.830,7	82,0	423,5
2019	722,8	128,9	88,0	2.896,6	85,1	439,1

Anos						
	França	Grécia	Hungria	Irlanda	Itália	Letónia
2011	4.611,8	278,7	255,8	450,1	3.485,9	79,3
2012	4.647,3	289,7	270,7	455,7	3.840,8	82,2
2013	4.759,2	299,3	262,9	471,3	3.967,3	72,1
2014	± 5.006,3	335,7	261,6	467,3	4.091,0	65,4
2015	4.980,1	343,2	254,3	468,8	4.166,4	70,4
2016	4.999,3	363,1	228,1	481,2	4.276,5	82,6
2017	5.036,1	369,2	212,5	± 454,3	4.310,2	75,9
2018	5.002,8	352,5	216,4	458,4	4.307,3	73,4
2019	4.905,5	360,6	233,4	475,3	4.437,6	83,3

Anos	Luxemburgo	Malta	Países Baixos	Polónia	Portugal	República Checa
2011	41,1	22,3	4.054,8	1.251,2	± 643,3	± 265,6
2012	44,7	24,4	4.142,1	1.234,8	665,0	282,5
2013	45,8	27,0	4.192,4	1.214,7	634,2	326,2
2014	46,3	31,1	4.152,7	1.233,9	588,7	316,4
2015	± 48,3	30,5	4.223,5	1.191,5	566,4	317,8
2016	50,3	30,7	4.256,1	1.149,3	549,5	345,6
2017	53,9	32,1	4.359,9	1.197,0	536,3	382,3
2018	50,3	33,8	4.481,6	1.189,2	511,3	399,3
2019	49,8	34,6	4.597,8	1.140,3	508,2	400,6

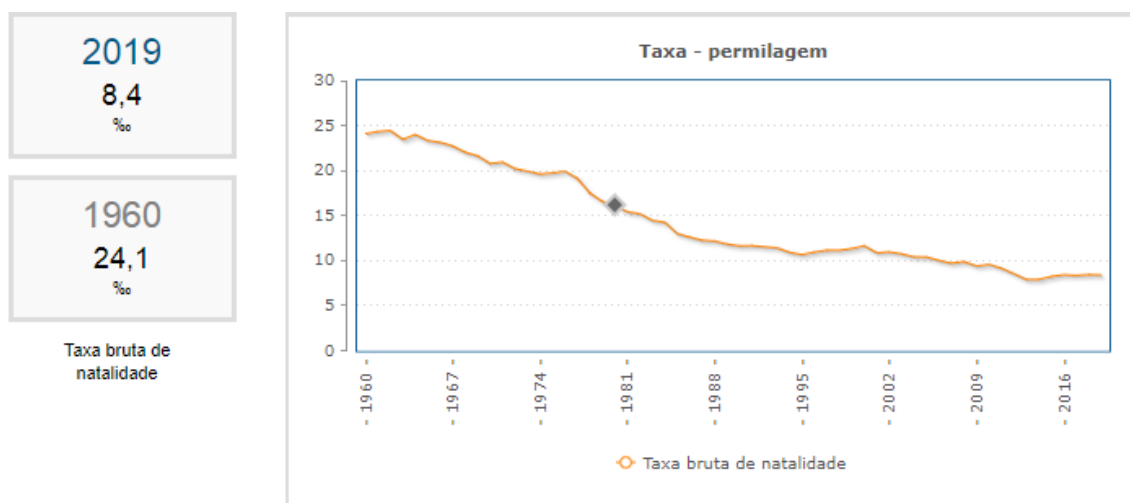
TABELAS I: População empregada: a tempo parcial⁵⁰

Fontes de Dados: Eurostat | Institutos Nacionais de Estatística - Inquérito ao Emprego

Fonte: PORDATA

Última atualização: 2020-04-24

Anexo II



Taxa bruta de natalidade em 1980: 16,21

⁵⁰ Disponível em <https://www.pordata.pt/DB/Europa/Ambiente+de+Consulta/Tabela> (consultado pela última vez em 20 de outubro de 2020).

Anos	Taxa - ‰
	Taxa bruta de natalidade
2009	9,4
2010	9,6
2011	9,2
2012	8,5
2013	7,9
2014	7,9
2015	8,3
2016	8,4
2017	8,4
2018	8,5
2019	8,4

Gráfico I e TABELA IV: Taxa bruta de natalidade⁵¹

Fontes de Dados: INE - Estatísticas de Nados-Vivos

INE - Estimativas Anuais da População Residente

Fonte: PORDATA

Última atualização: 2020-06-15

⁵¹ Disponível em <https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+bruta+de+natalidade-527> (consultado pela última vez em 10 de novembro de 2020).