



# Novas perspectivas sobre tempo de trabalho. Cara a cara com António Nunes de Carvalho\*

Entrevista por Diogo Silva

O tempo de trabalho sempre foi uma matéria fundamental no Direito do Trabalho, conectada com retribuição, saúde e segurança do trabalhador e produtividade. Entrevistei o Professor António Nunes de Carvalho sobre alguns problemas atuais do tempo de trabalho.

*1) O tempo de trabalho é um aspecto essencial da relação laboral, estando em constante mutação. É identificável alguma tendência sobre os novos desenvolvimentos em matéria de tempo de trabalho?*

As grandes questões com que se defronta hoje o Direito do Trabalho (a determinação do justo ponto de encontro entre garantismo e flexibilidade; a compatibilização da protecção assegurada pelo ordenamento juslaboral com a fragmentação interna entre trabalhadores *core* e trabalhadores periféricos e com a segmentação do mercado de trabalho, bem como com o imperativo de proteger os trabalhadores autónomos economicamente dependentes; o desaparecimento do referencial antropológico do trabalhador subordinado e a pulverização de interesses dos diferentes segmentos dos trabalhadores; a necessidade de superação do paradigma tradicional da acção sindical; etc.) têm impacto directo e incontornável nos problemas relacionados com o tempo de trabalho. Logo, os caminhos que forem sendo encontrados para todas estas matérias irão, naturalmente, ditar a evolução da própria disciplina da organização e gestão do tempo de trabalho.

Da perspectiva específica da dimensão temporal da relação, creio que a tendência mais relevante se prende com a natureza cada vez mais «líquida» e proteiforme da própria noção de tempo de trabalho. A crescente dificuldade de conceptualização do tempo de trabalho torna, desde logo, muito mais complexa a correcta percepção do sinalagma contratual (com todas as consequências que daí resultam). Para além disso, todo o aparato de protecção associado à noção de tempo de trabalho tem, fatalmente, de ser revisto, não apenas no sentido de um ajustamento aos novos contextos organizacionais e produtivos mas também, em termos mais profundos, no que concerne ao modo de dar aplicação aos princípios fundamentais em torno dos quais se construiu o Direito do Trabalho.

---

\* António Nunes de Carvalho é Docente Convidado da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa.

- 2) *No paradigma português, houve uma recente reforma legislativa de apoio à parentalidade, que promoveu o direito de requerer modalidades de flexibilidade temporal de trabalho (com referência para as principais mudanças previstas na [Lei n.º 120/2015, de 1 de Setembro](#)). Acha que estas alterações em sede de banco de horas, trabalho a tempo parcial, etc., podem constituir um apoio à conciliação entre trabalho e vida familiar/pessoal?*

Neste domínio, como noutros, o grande problema do ordenamento laboral português prende-se sobretudo com a elevada taxa de desaplicação das normas, combinada com um tecido produtivo com enorme preponderância das micro e pequenas empresas e com o insuficiente apetrechamento, em recursos humanos e instrumentos de intervenção, das entidades inspectivas.

Para além da distorção da normal concorrência entre empresas, este factor reduz drasticamente o nível de efectividade da protecção legal, mesmo em aspectos centrais como seja o das regras que limitam a duração do trabalho, seja normal seja suplementar. A revisão do Código do Trabalho operada em 2012 agravou ainda mais a situação, ao eliminar a obrigatoriedade de reporte de certos dados à Autoridade das Condições de Trabalho. Os efeitos nocivos da falta de efectividade das normas são, naturalmente, potenciados pela sucessiva introdução na lei laboral de esquemas de flexibilização da gestão do tempo de trabalho, sobretudo com a proliferação de modalidades de isenção de horário de trabalho, de adaptabilidade e de bancos de horas que dispensam a própria mediação da contratação colectiva.

Para além disso, o próprio regime legal encerra deficiências, que dificilmente podem deixar de ser vistas como intencionais. Basta ter presente que o artigo 211.º do Código do Trabalho, pelo qual se transpõe a norma fundamental que consta do artigo 6.º da Directiva 2003/88/CE, é dos poucos preceitos a cuja violação não está associada a aplicação de uma contra-ordenação.

Tudo isto prejudica fortemente a possibilidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal (apesar deste princípio estar inscrito na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República).

Neste quadro, as medidas pontuais e muito limitadas introduzidas pela Lei n.º 120/2015 não têm expressão significativa. Mais ainda, várias delas, por força de formulações legais muito genéricas (quase programáticas), dificilmente produzirão uma evolução significativa no sentido de um mais adequado equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar e pessoal.

- 3) *Em Itália, o artigo 8.º do [Decreto Legislativo n.º 81/2015](#) expandiu o direito de requerer o trabalho a tempo parcial para aqueles que prestam cuidados a doente com patologia degenerativa crónica progressiva (sem prejuízo dos já existentes para requerer trabalho a tempo parcial em caso de necessidade de prestação de ajuda a pais, cônjuge ou filhos com doença oncológica, com total e permanente incapacidade para trabalhar, com necessidade de assistência contínua). Tendo em conta o [envelhecimento da população portuguesa](#), estima, numa perspectiva de jure condendo, a possibilidade de alargar o direito de requerer medidas flexíveis para os trabalhadores que precisem de cuidar dos seus pais/cônjuge no paradigma português?*

O adequado enquadramento dos tempos dedicados ao acompanhamento de familiares e dependentes (a actividade de cuidador) deve constituir um dos vectores de evolução da disciplina do tempo de trabalho. Infelizmente, e ao contrário do que sucede, por ex., em Itália, não se trata de matéria suficientemente estudada em Portugal.

Dito isto, fará, certamente, sentido alargar, em termos adequados, aos cuidadores algumas das protecções garantidas pelo regime da parentalidade, como seja, designadamente, o acesso ao trabalho a tempo parcial ou a modalidades flexíveis de prestação do trabalho. Em todo o caso, é também necessário assegurar que estes mecanismos de protecção sejam harmonizados com as necessidades empresariais, quer na sua modelação quer na sua aplicação, o que nem sempre acontece. Com efeito, as regras constantes do regime de protecção da parentalidade quanto à

prestação de trabalho em regime de horário flexível ou de tempo parcial estão deficientemente formuladas e têm sido aplicadas em moldes passíveis de comprometer o normal funcionamento das empresas – o que, em termos práticos, e considerando os problemas acima assinalados quanto ao défice na actividade inspectiva, acaba por funcionar em detrimento destas categorias de trabalhadores.

- 4) *Sem prejuízo posição já tomada quanto ao papel da [CITE](#)<sup>1</sup> quanto à organização flexível do tempo de trabalho (o Autor expressou a sua opinião num artigo elaborado em co-autoria com [Bernardo da Gama Lobo Xavier](#), “[Organização flexível do tempo de trabalho \(competências da CITE\)](#)”, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, 2014, n.º 1-4, pp. 33-80), pensa que os sindicatos podem desempenhar um papel importante na aposição de modalidades flexíveis de tempo de trabalho favorável ao trabalhador?*

À partida, a resposta não poderia deixar de ser positiva. A intervenção da negociação colectiva, com a substituição de imposições heterónomas pela negociação autónoma, o acréscimo de legitimação, a possibilidade de atender às particularidades dos sectores, empresas e contextos organizativos, a consideração dos interesses relevantes dos destinatários das normas, tudo isto leva, em tese, a considerar que a mediação da autonomia colectiva pode produzir equilíbrios mais adequados em matéria de conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

Por outro lado, é bem sabido que, como sucede geralmente com todos os dispositivos de flexibilidade, tudo está em saber quais os interesses servidos por esses esquemas e, em última análise, quem os comanda. A este propósito, é, aliás, bem elucidativo o rico património da contratação colectiva italiana em matéria de bancos de horas. Nesta medida, a sua regulação em convenção colectiva poderia temperar a orientação de regimes que a lei desenha essencialmente no interesse do empregador.

Tudo isto, aliás, tem sustentado a afirmação do paradigma do chamado “garantismo flexível”.

Esta aproximação genericamente favorável à intervenção da negociação colectiva não dispensa, porém, a ponderação de obstáculos de grande relevância.

Em Portugal, é tradicional a preponderância da negociação quantitativa, em detrimento da negociação qualitativa. As partes não estão suficientemente despertas ou disponíveis para investir na negociação das flexibilidades. Basta, a este propósito, pensar nos regimes de adaptabilidade: muito embora a lei já desse alguma abertura a estes esquemas, condicionando-os a previsão em convenção colectiva, a sua relevância foi extremamente diminuta até 2003, momento em que o Código do Trabalho então aprovado permitiu o seu estabelecimento por acordo entre empregador e trabalhador.


De outra parte, é inegável que existe um bloqueio estrutural à intervenção da negociação colectiva, que decorre da conjugação do princípio da filiação consagrado na lei (nos termos do qual as convenções apenas se aplicam às relações de trabalho entre trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes e empregadores que ou celebraram directamente a convenção ou estão filiados em associações de empregadores signatária) com a muito baixa taxa de filiação sindical. Bem sabemos que foi, justamente, este bloqueio que justificou a previsão legal de mecanismos como a adaptabilidade grupal ou o banco de horas grupal.

Para além disso, outros factores estruturais, ligados à dinâmica da representação sindical, suscitam desconforto. São conhecidas as dúvidas quanto à capacidade dos sindicatos para interpretar

---

<sup>1</sup> A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é uma entidade pública com um órgão colegiado tripartido com representantes do Governo, representantes dos sindicatos e representantes das associações patronais. As suas principais funções são promover a igualdade, proteger a parentalidade no meio laboral e incentivar a conciliação entre trabalho e vida familiar dos trabalhadores, tendo autoridade para emitir pareceres em matéria de tempo de trabalho, por exemplo, em caso de recusa pela entidade empregadora de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.

fielmente os interesses de universos de trabalhadores cada vez mais segmentados, tanto do ponto de vista geracional como no da posição no mercado de trabalho. Ponderando tudo isto, diria: certamente que a negociação colectiva pode ter grande relevância nestas matérias, mas é duvidoso que existam condições para uma intervenção realmente eficaz enquanto não forem devidamente abordados estes obstáculos estruturais.

*Diogo Silva*  
ADAPT Junior Fellow  
 @DiogoD\_Silva