

TEMPO DE TRABALHO

Importância do tempo de trabalho:

- o Delimita a subordinação do trabalhador
- o Tem uma correspondência directa com a remuneração
- o Medida quantitativa da prestação de trabalho

NOÇÃO:

Artigo 155º CT.

Tempo de trabalho é qualquer período durante o qual o trabalhador desempenha a sua actividade ou se encontra á disposição da entidade empregadora.

Considera-se, ainda tempo de trabalho determinados intervalos e interrupções.

Intervalos e interrupções compreendidos no tempo de trabalho: Artigo 156º CT

- a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultantes dos usos reiterados da empresa;
- b) As interrupções ocasionais no período de trabalho diário, quer as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, quer as resultantes do consentimento do empregador;
- c) As interrupções de trabalho ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou factores climatéricos que afectem a actividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
- d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- e) As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Os conceitos básicos sobre tempo de trabalho são:

- **Período normal de trabalho**- limites, pausas e descanso semanal
- **Período de funcionamento** - períodos diários de actividade e encerramento semanal.
- **Horário de trabalho**

Período normal de trabalho

Art. 158º C.T.:

O período normal de trabalho designa o nº de horas que o trabalhador se compromete a prestar durante um certo período, em regra fixado por dia e por semana.

LIMITES: Artigo 163º CT

- 8 horas por dia
- 40h por semana

Este regime pode ser alterado:

- **Em casos especiais**

* Tolerância de 15 min para as transacções, operações e serviços começados e não acabados de carácter excepcional. O que excede os 15 min é pago como trabalho suplementar quando perfizer 4 horas ou no termo de cada ano civil. **Artigo 163º, nº2 CT**

* Para os trabalhadores que prestem actividade exclusivamente em períodos de descanso semanal o PNT pode ser alargado no máximo até 4 horas diárias. **(8h+4h=12h). Artigo 163º, nº3 CT**

- **Por acordo entre as partes**

O empregador diminuir o PNT mas manter a retribuição, uma vez que na lei nada obsta.

No entanto o empregador não pode por em causa o direito de ocupação efectiva do trabalhador.

- **Por instrumento de regulamentação colectiva**

Artigo 167º, nº2 CT

PAUSAS E DESCANSO SEMANAL

Para determinar o período normal de trabalho por semana tem que se ter em conta:

- As pausas legais e contratuais (art. 156º),
- O dia de descanso semanal obrigatório (art. 205º)
- O eventual dia de descanso semanal complementar (art. 206º).

Período de funcionamento

Art. 160º C.T.

O período de funcionamento equivale ao nº de horas em que naquela empresa pode ser exercida a actividade laboral.

Este período denomina-se de:

- Período de abertura, nos estabelecimentos de venda ao público- nº2;
- Período de laboração, na indústria- nº3;

Não existem limites para o PF, no entanto ele deve ser estabelecido.

Por exemplo, nas empresas de laboração contínua (**Artigo 166º, nº3 CT**) tem que ser respeitado o HT dos trabalhadores (**Artigo 163º, nº1**) e um período de descanso diário de 11 horas. (**Artigo 176º CT**)

Horário de trabalho

Art. 170º C.T.:

O horário de trabalho corresponde à determinação da hora de início e de termo do trabalho em cada dia, tendo em conta os descansos diários.

A fixação do horário de trabalho:

- **Competência: Empregador**
- **Após consulta às comissões de trabalhadores, ou comissões sindicais ou delegados sindicais.**

A definição do HT permite quantificar o período de trabalho diário e semanal.

Após ser definido o HT, este deve ser inscrito no MAPA DE HORÁRIO DE TRABALHO, devidamente elaborado pelo empregador e afixado na empresa em lugar bem visível. O empregador deve enviar uma cópia do MAPA DE HORÁRIO DE TRAAALHO à IGT pelo menos 48h antes da sua entrada em vigor. **Artigo 179º CT**

Como se elabora o Mapa de horário de trabalho: **Artigo 180º, LRCT**

Uma CCT não pode fixar o HT.

Limites do HT:

- Não pode exceder o PNT
- Tem que estar compreendido no PNF

Se o HT for definido unilateralmente pelo empregador, só pode ser alterado após:

- o Consulta aos trabalhadores (**Artigo 173º, nº2 CT**)
- o Consulta à comissão de trabalhadores (**Artigo 173º, nº2 CT**)
- o Respeitar o Aviso prévio de 7 dias para as peq, medias e grandes empresas (**Artigo 173º, nº2 CT**), e 3 dias para as micro empresas (**Artigo 173º, nº3 CT**)
- o Comunicação à IGT (**Artigo 173º, nº2 CT**)

Estas formalidades não tem que ser observadas se:

- o Alteração não exceda uma semana
- o Limite de 3 vezes no ano

Flexibilização do HT

Formas de flexibilização:

o Horário flexível

Estão delimitados períodos de presença obrigatória do trabalhador, mas podendo este, com respeito por esses períodos, escolher, dentro de certas margens, as horas de entrada e saída do trabalho, de modo a cumprir o PNT a que está obrigado.

o Horário adaptável

Consiste em o empregador ter a faculdade de definir horários (em regra) semanais diferentes de semana para semana, ou de mês para mês, ou com outra pendularidade, de modo a respeitar, num período de referência, um certo nº médio de horas de trabalho semanal

o Isenção do HT

Possibilidade de o empregador poder contar com a disponibilidade do trabalhador sem localização precisa no tempo (sem horário), com a contrapartida especial.

Requisitos: Artigo 177º CT

o Forma escrita (Nº1)

o Só é possível nos seguintes cargos: (Nº1)

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia

o O acordo tem que ser enviado à IGT (Nº3)

Modalidades: Artigo 178º CT

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

NOTA: A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório (Artigo 205º CT), aos feriados obrigatórios (Artigo 208º CT), e aos

dias e meios dias de descanso complementar (Artigo 206º CT),, nem ao descanso diário a que se refere o nº 1 do artigo 176º. Artigo 178º, nº3 CT

Retribuição especial: Artigo 256º

- o **Se for IHT com observância do PNT:** retribuição especial não inferior á retribuição correspondente a 2 horas de trabalho suplementar por semana. Nº3
- o **Se for IHT sem observância do PNT:** retribuição especial não inferior á retribuição correspondente a 1 hora de trabalho suplementar por dia. Nº2

Regimes Especiais

Trabalho nocturno

É aquele que é prestado entre as 22h de um dia e as 7h do dia seguinte.

Artigo. 192º C.T. nº3

Direitos do trabalhador que presta trabalho nocturno:

- Retribuição acrescida de 25% . **Artigo 257º nº1 CT**
- Direito a um exame médico **Artigo 195º nº1 CT**
- Direito a protecção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem **Artigo 195º nº3 CT+ Artigo 190º nº1 CT**

Não pode ser exigido a:

- o Grávidas **Artigo 47º**

- o Menores **Artigo 65º**
- o Deficientes **Artigo 77º**

Nota: Um trabalhador só é considerado trabalhador noturno quando:

Artigo 193º CT

- o Execute 3 horas de trabalho normal noturno em cada dia
- o Quando no ano, contabilizando todo o trabalho noturno feito, se conclua que atingiu, pelo menos, o montante de 3 horas multiplicado pelo nº de dias de trabalho anual

Trabalho por turnos:

É aquele em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho a um determinado ritmo incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas. **Artigo 188º CT**

Deve ser adoptado sempre que: **Artigo 189º nº1 CT**

PF>PNT

Direitos do trabalhador que presta trabalho por turnos: **Artigo 189º**

- o Direito a que a duração do trabalho não ultrapasse os limites máximos dos PNT
- o Direito a mudar de turno somente após o dia de descanso semanal
- o Direito a um dia de descanso em cada período de 7 dias, sem prejuízo do descanso complementar, designadamente no regime de

laboração contínua da empresa ou no caso dos trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos

- o Direito a protecção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem- art. 190º C.T.;

O s turnos podem ser;

- o **FIXOS:** os trabalhadores desenvolvem a sua actividade sempre no mesmo HT
- o **ROTATIVOS:** os trabalhadores alternam periodicamente o seu HT.

Trabalho Suplementar

Art. 197 C.T.

Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho ou ocasionalmente prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou descanso semanal complementar ou nos dias de feriado- **Artigos 197º e 203º CT.**

LIMITES- art. 200º-:

- o 175 h por ano no caso de trabalhador de uma micro empresa. Este limite pode ser aumentado por CCT até 200h/ano.
- o 150h por ano no caso de trabalhador de médias e grandes empresas. Este limite pode ser aumentado por CCT até 200h/ano.
- o 2h por cada dia normal de trabalho.
- o até ao máximo de 8 h, se prestado nos dias de descanso semanal obrigatório, complementar e nos feriados.
- o até ao máximo de 4h, se prestado em meio dia de descanso complementar.

DIREITOS DOS TRABALHADORES:

- descanso compensatório- art. 202º e 203º C.T.-
- retribuição especial- art. 258º C.T.-, sem prejuízo de diferente fixação nas CCT's:

REQUISITOS- art. 198º e 199º:

Regra: O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar desde que ocorra:

- um acréscimo temporário e eventual de trabalho.
- um motivo de força maior ou uma emergência.

Excepção: o trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho suplementar, desde que:

- invoque motivos atendíveis
 - solicite expressamente a sua dispensa.
 - não se trate de trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 1 ano- art. 46º C.T.
 - não se trate de um menor- art. 64º C.T.
 - não se trate de um trabalhador com deficiência ou doença crónica.
- Artigo 78º CT
- trabalhadores estudantes artigo 150º LRCT

Remuneração; Artigo 258º, nº1, nº2 CT

Acréscimos:

- o 50% na 1ª hora
- o 75% nas subsequentes
- o dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, feriado:
100% p/ cada hora

DESCANSO COMPENSATÓRIO

Se o trabalho suplementar for prestado:

- o Em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas trabalhadas que se vence quando prefizer um período normal de trabalho e deve ser gozado nos 90 dias seguintes. **Artigo 202º, nº1 e 2**
- o Em dia de descanso semanal obrigatório trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes. **Artigo 202º nº3**

Ver caso prático nº9