



HORÁRIO LABORAL: LIMITES E ORGANIZAÇÃO





Clique
e aceda

I. LEGISLAÇÃO RELEVANTE	6
II. ASPETOS GERAIS	8
Em que consiste o tempo de trabalho?	9
Quais as interrupções e intervalos que se consideram tempo de trabalho?	9
O que é o período normal de trabalho?	10
O que é o período de descanso?	10
Durante o período de descanso o empregador pode contactar com o trabalhador?	10
O trabalhador pode ter um tratamento menos favorável por exercer o seu direito ao período de descanso?	10
O que é o horário de trabalho?	11
O que é que o horário de trabalho define?	11
O início e o termo do horário de trabalho têm de ocorrer no mesmo dia?	11
Qual o limite máximo do período normal de trabalho?	12
Qual o limite máximo do período normal de trabalho prestado exclusivamente em dias de descanso semanal?	12
Há tolerâncias no limite máximo do período normal de trabalho?	12
Os limites máximos do período normal de trabalho podem ser reduzidos?	12
O período normal de trabalho pode ser adaptado?	13
O período normal de trabalho pode ser adaptado de que forma?	13
a) Como é feita a adaptação do período normal de trabalho por IRCT?	13
b) E como ocorre a adaptação por acordo?	14
O acordo para adaptação do período normal de trabalho tem de cumprir alguma formalidade?	14
Os termos do acordo para adaptação do período normal de trabalho mantêm-se em vigor até quando?	14
O que é que o IRCT que institua o regime de adaptabilidade pode prever?	14
E se a proposta do empregador para adaptação do período normal de trabalho for aceite?	15
E se ocorrer alteração na composição da equipa?	15
Há exceções à possibilidade de aplicação do regime de adaptabilidade prevista nos n.ºs 1 ou 2 do art.º 206.º do CT?	16
Qual é o período de referência no regime de adaptabilidade?	16
Quando a duração média é apurada por referência a um período de 4 meses, este período pode ser aumentado para 6 meses?	16
O período pode ser alterado durante a sua vigência?	17



O que é o banco de horas?	17
De que forma pode ser instituído o banco de horas?	17
Quais são esses pressupostos?	17
Quais as matérias que o IRCT deve regular para efeito de banco de horas?	18
O IRCT pode definir um banco de horas grupal?	18
Quando o regime de banco de horas é instituído e aplicado ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, quais as condições?	19
Como se processa o referendo para efeito de proposta de banco de horas?	19
Quando cessa o regime de banco de horas?	20
Existe alguma situação de exceção ao regime de banco de horas instituído nos termos anteriormente referidos?	20
O período normal de trabalho diário pode ter aumento até 4 horas diárias?	21
O trabalhador que tenha um horário de trabalho concentrado pode ao mesmo tempo ter o regime de adaptabilidade?	21
Há exceções aos limites máximos do período normal de trabalho?	21
Existe limite máximo da duração média do trabalho semanal?	22
No cálculo da média do trabalho semanal são considerados os dias de férias?	22
No cálculo da média do trabalho semanal são considerados os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença parental, inicial ou complementar, e de licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica?	22
Quem e como é elaborado o horário de trabalho?	22
O que deve ser tido em consideração na elaboração do horário de trabalho?	23
O período de trabalho diário prevê alguma interrupção?	23
Qual a duração do intervalo de descanso?	23
Pode ser alterada a duração ou até a exclusão do intervalo de descanso?	24
Como se processa a alteração da duração ou até a exclusão do intervalo de descanso?	24
Qual o prazo para a ACT se pronunciar quanto ao pedido de alteração da duração ou até a exclusão do intervalo de descanso?	24
Há limites à alteração da duração ou até da exclusão do intervalo de descanso?	25
O trabalhador tem direito a descanso diário?	25
Existem exceções ao período de descanso diário?	25
Qual o período de descanso relativamente a estes trabalhadores (al.ªs a) e b) do art.º 214.º/2 do CT)?	26



É possível haver alteração do horário de trabalho?	26
Quais os procedimentos a cumprir para alterar o horário de trabalho e especificidades a observar?	26
Qualquer alteração do horário de trabalho está sujeita a procedimentos?	27
O horário de trabalho pode ser unilateralmente alterado?	27
O que sucede se a alteração do horário de trabalho determinar um acréscimo de despesas para o trabalhador?	27
O trabalhador pode ser isento de horário de trabalho?	28
Em que situações o trabalhador pode ser isento de horário de trabalho?	28
III. MODALIDADES DE TEMPO E ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO	29
A. ISENÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO	30
Pode haver outras situações de isenção de horário de trabalho?	30
Quais as modalidades de isenção de horário de trabalho?	30
E se as partes não acordarem quanto à modalidade de isenção de horário de trabalho?	30
O trabalhador com isenção de horário de trabalho perde o direito ao dia de descanso semanal?	31
B. TRABALHO POR TURNOS	32
O que é o trabalho por turnos?	32
Quando é que o trabalho tem de ser organizado por turnos?	32
Como é que o trabalho por turnos tem de ser organizado?	32
Qual a duração dos turnos?	32
Como se processa a mudança de turno?	32
Como se organizam os turnos no regime de laboração contínua e os de os de trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos (art.º 207.º/2, al.ª e) e d) CT)?	33
Deve haver algum registo dos trabalhadores por turno?	33
C. TRABALHO NOTURNO	34
O que é o trabalho noturno?	34
Como se determina o período de trabalho noturno?	34
Qual a duração do trabalho noturno?	34
Qual a duração do trabalho noturno quando vigora regime de adaptabilidade?	34
Qual a duração do trabalho noturno quando vigora regime de adaptabilidade?	35



O trabalhador noturno pode prestar mais de 8 horas de trabalho num período de 24 horas?	35
O trabalhador noturno pode prestar mais de 8 horas de trabalho num período de 24 horas?	36
D. TRABALHO SUPLEMENTAR	37
O que é o trabalho suplementar?	37
O que integra o conceito de trabalho suplementar?	37
Quando é que se pode prestar trabalho suplementar?	38
O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar?	38
Há limites ao trabalho suplementar?	38
Os limites de trabalho suplementar podem ser aumentados?	39
O trabalho suplementar 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.º 227.º/2 CT) está sujeito a algum limite?	39
O que sucede se o trabalho suplementar impedir o normal descanso diário?	40
O que sucede se o trabalho suplementar for prestado em descanso semanal obrigatório?	40
O que sucede se o trabalho suplementar for prestado em descanso semanal obrigatório que não exceda 2 horas?	40
E. DESCANSO SEMANAL	41
Em que consiste o descanso semanal?	41
Qual o descanso semanal obrigatório?	41
Quando é que o descanso semanal obrigatório pode não ser o domingo?	41
Pode ser estabelecido um período de descanso semanal complementar?	42
O descanso semanal dos trabalhadores de um mesmo agregado tem de ser no mesmo dia?	42
Deve haver cumulação de descanso semanal e de descanso diário?	42
Há exceções à cumulação de descanso semanal com o descanso diário?	42

I. LEGISLAÇÃO RELEVANTE





No que se refere a esta matéria importa atender, primordialmente, ao Código do Trabalho (adiante designado, também, como CT).



II. ASPETOS GERAIS





Em que consiste o tempo de trabalho?

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos (art.º 197.º/1 CT).

Quais as interrupções e intervalos que se consideram tempo de trabalho?

Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho (art.º 197.º/2 CT):

- a) A interrupção de trabalho como tal considerada em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, adiante designado apenas por IRCT, em regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa;
- b) A interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do empregador;
- c) A interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por fator climatérico que afete a atividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
- d) O intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.





O que é o período normal de trabalho?

É o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana (art.º 198.º CT).^{1 2}

O que é o período de descanso?

Entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho (art.º 199.º CT).

Durante o período de descanso o empregador pode contactar com o trabalhador?

Existe o dever de abstenção de contacto, ou seja, o empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior (art.º 199.º-A/1 CT).³

O trabalhador pode ter um tratamento menos favorável por exercer o seu direito ao período de descanso?

Não. E constitui ação discriminatória (para os efeitos do art.º 25.º do CT) qualquer tratamento menos favorável

¹ Acórdão STJ de 05/09/2018- Processo: 415/17.5T8LSB.L1.S1 – 4ª SECÇÃO: "Sumário: I. A determinação do horário de trabalho, por princípio, compete ao Empregador, desde que observados, previamente, os deveres expressos no n.º 2, do artigo 212º, do CT, sendo que esse direito é-lhe reconhecido por se enquadrar dentro dos poderes de direção e organização do trabalho que, legalmente, lhe são reconhecidos.

II. A fixação do período normal do trabalho compete às partes dentro dos limites máximos legais, de acordo com o disposto no artigo 203º, n.º 1, do CT, não podendo ser aumentado, unilateralmente, pelo Empregador, pois, se o fosse, estaria este a modificar, por sua exclusiva vontade, o objeto do contrato de trabalho no seu aspeto quantitativo."

² Acórdão STJ DE 15/10/2014 – Processo 1037/12.2TTLSB.L1.S1 – 4ª SECÇÃO: "Sumário: (...) III- A lei reconhece ao empregador o poder de alterar, unilateralmente, o horário de trabalho dum seu trabalhador por necessidades organizativas da empresa, conforme decorre do n.º 1 do artigo 217º do CT, apenas não o podendo fazer se este tiver resultado de acordo expresse em sede do contrato individual de trabalho (nº 4).

IV – A alteração do horário de trabalho é susceptível de forçar o trabalhador a reorganizar a sua vida, pelo que a lei rodeia essa possibilidade de cautelas significativas, estabelecendo o artigo 217º um conjunto de exigências, entre as quais se conta o dever de ressarcimento económico dos trabalhadores que, por força da alteração do horário, tenham que suportar um aumento de despesas.

³ Consultar nota técnica n.º 13 (Entendimento da ACT sobre esta matéria), disponível acedendo à [ligação](#)





dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de aquele exercer o direito ao período de descanso (art.º 199.º-A/2 CT).

O que é o horário de trabalho?

É a determinação (art.º 200.º/1 CT):

- a) das horas de início e termo do período normal de trabalho diário;
- b) do intervalo de descanso; e,
- c) do descanso semanal.

O que é que o horário de trabalho define?

O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal (art.º 200.º/2 CT).

O início e o termo do horário de trabalho têm de ocorrer no mesmo dia?

Não. O início e o termo do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias consecutivos (art.º 200.º/3 CT).





Qual o limite máximo do período normal de trabalho?

O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia e 40 horas por semana (art.º 203.º/1 CT). ⁴

Qual o limite máximo do período normal de trabalho prestado exclusivamente em dias de descanso semanal?

O período normal de trabalho diário de trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado até quatro horas diárias, sem prejuízo do disposto em IRCT (art.º 203.º/2 CT).

Há tolerâncias no limite máximo do período normal de trabalho?

Sim. Há tolerância de quinze minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excecional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil (art.º 203.º/3 CT).

Os limites máximos do período normal de trabalho podem ser reduzidos?

Sim, podem por IRCT, não podendo daí resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores (art.º 203.º/4 CT).

⁴ Ac. do TRL de 15/12/2021, Proc. nº 8621/20.9T8SNT.L1-4: "A lei proíbe que as partes acordem o aumento, mas não a diminuição dos limites do período normal de trabalho e o mesmo se passa com o CCT aplicável, logo que daí não resulte uma diminuição desproporcionada da retribuição para a trabalhadora, como de resto tem sido sustentado, tanto pela doutrina como pela jurisprudência (art.º 203.º, n.os 1 e 4 do CT)."





O período normal de trabalho pode ser adaptado?

Sim, pode (art.ºs 204.º e 205.º CT).^{5 6}

O período normal de trabalho pode ser adaptado de que forma?

O período normal de trabalho pode ser adaptado:

- a) Por IRCT; ou
- b) Por acordo entre o empregador e o trabalhador (adaptabilidade individual).

a) Como é feita a adaptação do período normal de trabalho por IRCT?

- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário estabelecido no n.º 1 do art.º 203.º pode ser aumentado até quatro horas e a duração do trabalho semanal pode atingir sessenta horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior (art.º 204.º/1 CT);

⁵ Ac. TRP de 08/06/2017 CCT. CIT. Regime da adaptabilidade. Horário de trabalho. Trabalho igual salário igual. "I – O regime da adaptabilidade por regulamentação colectiva encontra-se previsto no artigo 204.º do CT/2009. II – Na falta disposição legal ou convencional em contrário, o direito que ao empregador assiste de fixar o horário de trabalho dos seus trabalhadores não se restringe à sua fixação inicial, mas abrange as posteriores alterações do mesmo, salvo se o trabalhador tiver sido contratado especificamente para trabalhar mediante determinado horário. III – O artigo 211.º do CT/2009 não exclui os dias feriado para efeitos de apuramento da duração média do trabalho semanal no regime da adaptabilidade. IV – No domínio laboral é expressamente reconhecido um relevo particular aos usos, quer pela importância que as práticas associadas a determinadas profissões têm na organização do vínculo do trabalho, quer porque os usos da empresa são frequentemente tidos em consideração para integrar aspectos do conteúdo do contrato individual de trabalho que não tenham sido expressamente definidos pelas partes, constando previsão expressa nesse sentido já na LCT, mantida depois nos artigos 1.º dos Códigos do Trabalho de 2003 e de 2009, que incluem também nas fontes específicas do direito do trabalho os usos laborais que não contrariem o princípio da boa-fé. V – Constando do contrato de trabalho que o trabalhador prestará o seu trabalho em qualquer dos locais onde a empregadora exerça a sua actividade e demonstrando-se que o trabalhador, no exercício das suas funções, partindo diariamente da sede da sede de uma delegação da empregadora se desloca em serviço a cada um dos locais em que a aquela exerça a sua actividade, é de considerar, para efeitos do CCT aplicável que tal preveja, que ocorre falta de definição, tendo em vista aplicação de cláusula que estabeleça que o local de trabalho do trabalhador será aquele no qual o mesmo inicia as suas funções.(...)".

⁶ Ac. TRP de 18/05/2023, Proc. n.º 640/20.1T8PNF.P1: "O regime da adaptabilidade, no período de referência, não põe em causa o período normal de trabalho semanal que haja sido fixado, nem afasta os regimes de descanso diário e do descanso semanal, nos termos que resultem da lei ou do instrumento de regulamentação coletiva."





- O período normal de trabalho definido nestes termos não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses (art.º 204.º/2 CT).

b) E como ocorre a adaptação por acordo?

- O empregador e o trabalhador podem, por acordo, definir o período normal de trabalho em termos médios (art.º 205.º/1 CT).

- O acordo pode prever o aumento do período normal de trabalho diário até duas horas e que o trabalho semanal possa atingir cinquenta horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior (art.º 205.º/2 CT).

- E, em semanas cuja duração do trabalho seja inferior a 40 horas, pode ser acordada a redução até duas horas diárias ou, em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito a subsídio de refeição (art.º 205.º/3 CT).

O acordo para adaptação do período normal de trabalho tem de cumprir alguma formalidade?

Sim. O acordo deve ser reduzido a escrito e assinado pela entidade empregadora e pelo trabalhador, presumindo-se a aceitação por parte de trabalhador que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, aí incluídos os períodos a que se refere o n.º 2 do art.º 217.º (art.º 205.º/4 CT).

Os termos do acordo para adaptação do período normal de trabalho mantêm-se em vigor até quando?

O regime jurídico no art.º 205.º do CT mantém-se até ao termo do período de referência em execução à data da entrada em vigor de IRCT que incida sobre a matéria (art.º 205.º/5 CT).

O que é que o IRCT que institua o regime de adaptabilidade pode prever?

Pode prever que (art.º 206.º/1 CT):

Clique
e acesse



Índice



- a) O empregador possa aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica caso, pelo menos, 60% dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha dessa convenção como aplicável;
- b) E que a situação prevista na alínea anterior se possa aplicar enquanto os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica em causa abrangidos pelo regime de acordo com a parte final da alínea anterior forem em número igual ou superior ao correspondente à percentagem nele indicada.

E se a proposta do empregador para adaptação do período normal de trabalho for aceite?

Caso a proposta (art.º 205.º/4 CT) seja aceite por, pelo menos, 75% dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura (art.º 206.º/2 CT).

E se ocorrer alteração na composição da equipa?

Ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores na composição da equipa, secção ou unidade económica, o disposto n.º 2.º do art.º 206.º do CT aplica-se enquanto dessa alteração não resultar percentagem inferior a 75% (art.º 206.º/3 CT).

Clique
e aceda



Índice



Há exceções à possibilidade de aplicação do regime de adaptabilidade prevista nos n.ºs 1 ou 2 do art.º 206.º do CT?

Sim, nas seguintes situações (art.º 206.º/4 CT):

- a) Trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente a regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa;
- b) Trabalhador com filho menor de três anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, salvo manifestação, por escrito, da sua concordância; ou,
- c) Trabalhador com filho entre os três e os seis anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar assistência.

Qual é o período de referência no regime de adaptabilidade?

Em regime de adaptabilidade, a duração média do trabalho é apurada por referência a período estabelecido em IRCT que não seja superior a 12 meses ou, na sua falta, a um período de 4 meses (art.º 207.º/1 CT).

Quando a duração média é apurada por referência a um período de 4 meses, este período pode ser aumentação para 6 meses?

Sim, quando esteja em causa as situações expressamente previstas no n.º 2 do art.º 207.º do CT, para o qual remetemos, na íntegra.

Clique
e aceda



Índice



O período pode ser alterado durante a sua vigência?

Sim. Sem prejuízo do disposto em IRCT, o período de referência apenas pode ser alterado durante o seu decurso quando circunstâncias objetivas o justifiquem e o total de horas de trabalho prestadas não seja superior às que teriam sido realizadas caso não vigorasse o regime de adaptabilidade, aplicando-se com as necessárias adaptações o disposto no n.º 3 do art.º 205.º (art.º 207.º/3 CT)

O que é o banco de horas?

O banco de horas é um regime para flexibilizar o horário laboral.

De que forma pode ser instituído o banco de horas?

Por IRCT pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça aos critérios previsto na lei (art.º 208.º/1 CT).

Quais são esses pressupostos?

- a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano (art.º 208.º/2 CT); e,
- b) O limite anual pode ser afastado por IRCT caso a utilização do regime tenha por objetivo evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esse limite ser aplicado durante um período até 12 meses (art.º 208.º/3 CT).





Quais as matérias que o IRCT deve regular para efeito de banco de horas?

O IRCT deve regular (art.º 208.º/4 CT):

- a) A compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante, pelo menos, uma das seguintes modalidades:
 - i) Redução equivalente do tempo de trabalho;
 - ii) Aumento do período de férias;
 - iii) Pagamento em dinheiro;
- b) A antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho;
- c) O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução.

O IRCT pode definir um banco de horas grupal?

Sim. O IRCT que institua o regime de banco de horas pode:

- a) 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 art.º 206.º (art.º 208.º-B/1 CT);
- b) O regime de banco de horas pode ainda ser instituído e aplicado ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, desde que aprovado em referendo pelos trabalhadores a abranger, em conformidade com o disposto no art.º 208.º-B CT.

Clique
e aceda



Índice



Quando o regime de banco de horas é instituído e aplicado ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, quais as condições?

1. O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo o limite de 150 horas por ano (art.º 208.º-B/3 CT);
2. O empregador elabora o projeto de regime de banco de horas, o qual deve regular (art.º 208.º-B/4 CT):
 - a) O âmbito de aplicação, indicando a equipa, secção ou unidade económica a abranger e, nestas, os grupos profissionais excluídos, se os houver;
 - b) O período, não superior a quatro anos, durante o qual o regime é aplicável; e,
 - c) Os aspetos referidos no n.º 4 do art.º 208.º.
3. O empregador publicita o projeto de regime de banco de horas nos locais de afixação dos mapas de horário de trabalho e comunica-o aos representantes dos trabalhadores e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do referendo (art.º 208.º-B/5 CT).
4. Caso o projeto de regime de banco de horas seja aprovado em referendo por, pelo menos, 65% dos trabalhadores abrangidos, o empregador pode aplicar o referido regime ao conjunto desses trabalhadores (art.º 208.º-B/6 CT).
5. Havendo alteração na composição da equipa, secção ou unidade económica, aplica-se enquanto os trabalhadores que permanecem forem pelo menos 65% do número total dos trabalhadores abrangidos pela proposta de referendo (art.º 208.º-B/7 CT).

Como se processa o referendo para efeito de proposta de banco de horas?

A realização do referendo é regulada em legislação específica (art.º 208.º-B/8 CT). E, caso o número de trabalhadores abrangidos pelo projeto de regime de banco de horas seja inferior a 10, o referendo é realizado sob a supervisão do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral (art.º 208.º-B/9 CT).

Clique
e aceda

Índice



Quando cessa o regime de banco de horas?

- a) Cessa 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 (art.º 208.º-B/10 CT).
- b) Nesse caso, a aplicação do regime do banco de horas cessa 60 dias após a realização do referendo, devendo a compensação do trabalho prestado em acréscimo efetuar-se neste prazo (art.º 208.º-B/11 CT).
- c) Caso o projeto de regime de banco de horas não seja aprovado em referendo, o empregador só pode realizar novo referendo um ano após o anterior (art.º 208.º-B/12 CT).

Existe alguma situação de exceção ao regime de banco de horas instituído nos termos anteriormente referidos?

Sim. Excetua-se a aplicação do regime de banco de horas, nas seguintes situações (art.º 208.º-B/13 CT):

- a) Trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente ao regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa; ou
- b) Salvo manifestação, por escrito, da sua concordância, trabalhador com filho menor de 3 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica;
- c) Trabalhador com filho entre os 3 e os 6 anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar assistência.

Clique
e aceda



Índice



O período normal de trabalho diário pode ter aumento até 4 horas diárias?

Sim, nos seguintes termos (Horário concentrado) (art.º 209.º/1 CT):

- a) Por acordo entre empregador e trabalhador ou por IRCT, para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de 4 dias de trabalho;
- b) Por IRCT para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, 3 dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias.

O trabalhador que tenha um horário de trabalho concentrado pode ao mesmo tempo ter o regime de adaptabilidade?

Não. (art.º 209.º/2 CT).

Há exceções aos limites máximos do período normal de trabalho?

Sim. Os limites do período normal de trabalho previsto no art.º 203.º CT só podem ser ultrapassados nos casos expressamente previstos no CT, ou quando IRCT o permita nas seguintes situações (art.º 210.º/1 CT):

- a) Em relação a trabalhador de entidade sem fim lucrativo ou estreitamente ligada ao interesse público, desde que a sujeição do período normal de trabalho a esses limites seja incomportável. E sempre que a entidade prosiga atividade industrial, o período normal de trabalho não deve ultrapassar 40 horas por semana, na média do período de referência aplicável (art.º 210.º/2 CT);
- b) Em relação a trabalhador cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença.

Clique
e aceda



Índice



Existe limite máximo da duração média do trabalho semanal?

Sim. A duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a 48 horas, num período de referência estabelecido em IRCT que não ultrapasse 12 meses ou, na falta deste, num período de referência de 4 meses, ou de 6 meses nos casos previstos no n.º 2 do art.º 207.º (art.º 211.º/1 CT).⁷

No cálculo da média do trabalho semanal são considerados os dias de férias?

Os dias de férias são subtraídos ao período de referência em que são gozados (art.º 211.º/2 CT).

No cálculo da média do trabalho semanal são considerados os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença parental, inicial ou complementar, e de licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica?

Os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença parental, inicial ou complementar, e de licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica são considerados com base no correspondente período normal de trabalho (art.º 211.º/3 CT).

Estas disposições não se aplicam a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de trabalho, ao abrigo das al.ªs a) ou b) do n.º 1 do art.º 219.º do CT (art.º 211.º/4 CT).

Quem e como é elaborado o horário de trabalho?

Compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável (art.º 212.º CT).

⁷ Ac. TRP de 08/06/2017 CCT. CIT. (vide nota de rodapé 5)





O que deve ser tido em consideração na elaboração do horário de trabalho?

Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve (art.º 212.º/2 CT):

- a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
- c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho (art.º 212.º/3 CT).

O período de trabalho diário prevê alguma interrupção?

Sim. O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso (art.º 213.º/1 CT).

Qual a duração do intervalo de descanso?

A duração do descanso não deve ser inferior a uma 1 hora nem superior a 2, de modo que o trabalhador não preste (art.º 213.º/1 CT):

- a) mais de 5 horas de trabalho consecutivo;
- b) ou 6 horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas





Pode ser alterada a duração ou até a exclusão do intervalo de descanso?

Sim. Por IRCT pode ser permitida a prestação de trabalho até 6 horas consecutivas e o intervalo de descanso pode ser reduzido, excluído ou ter duração superior à prevista no n.º 1 do art.º 213.º do CT, bem como pode ser determinada a existência de outros intervalos de descanso (art.º 213.º/2 CT).

Como se processa a alteração da duração ou até a exclusão do intervalo de descanso?

O empregador deve (art.º 213.º/3 CT):

- a) Elaborar um requerimento;
- b) Dirigi-lo ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral – Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT);
- c) Juntar uma declaração escrita de concordância do trabalhador abrangido; e,
- d) E, ainda, juntar informação à comissão de trabalhadores da empresa e ao sindicato representativo do trabalhador em causa, a autorizar a redução ou exclusão de intervalo de descanso, quando tal se mostre favorável ao interesse do trabalhador ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas atividades.

Qual o prazo para a ACT se pronunciar quanto ao pedido de alteração da duração ou até a exclusão do intervalo de descanso?

A ACT tem 30 dias, considerando-se tacitamente deferido o requerimento quando não seja decidido dentro desse prazo de 30 dias (art.º 213.º/4 CT).

Clique
e aceda



Índice



Há limites à alteração da duração ou até da exclusão do intervalo de descanso?

Sim. Não é permitida a alteração de intervalo de descanso que implicar mais de 6 horas de trabalho consecutivo, exceto (art.º 213.º/5 CT):

- a) quanto a atividades de pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança e indústrias em que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos; e,
- b) quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

O trabalhador tem direito a descanso diário?

Sim. O trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos (art.º 214.º/1 CT).

Existem exceções ao período de descanso diário?

Sim. O período de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos não é aplicável (art.º 214.º/2 CT):

- a) A trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de trabalho;
- b) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar, por motivo de força maior, ou por ser indispensável para reparar ou prevenir prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;
- c) Quando o período normal de trabalho seja fracionado ao longo do dia com fundamento em característica da atividade, nomeadamente em serviços de limpeza;





d) Em atividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente a referida em qualquer das al.^{as} d) e e) do n.º 2 do art.º 207.º, com exceção da subal.^a viii) da al.^a e), e em caso de acréscimo previsível de atividade no turismo, desde que o IRCT assegure ao trabalhador um período equivalente de descanso compensatório e regule o período em que o mesmo deve ser gozado.

Qual o período de descanso relativamente a estes trabalhadores (al.^{as} a) e b) do art.º 214.º/2 do CT)?

Nesses casos, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador (art.º 214.º/3 CT).

É possível haver alteração do horário de trabalho?

Sim, sendo que a alteração de horário de trabalho deve cumprir com determinadas especificidades (art.º 217.º/1 CT).

Quais os procedimentos a cumprir para alterar o horário de trabalho e especificidades a observar?⁸

A alteração de horário de trabalho deve:

- a) ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais (art.º 217.º/2 CT);
- b) Ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relati-

⁸ Ac. do TRG de 03/11/2022, Proc. n.º 2037/20.4T8BRG.G1: "A alteração do horário de trabalho por parte da empregadora, ao abrigo dos poderes de direção, deve ser precedida das diligências referenciadas no artigo 217.º, 2 do CT, sob pena de invalidade da decisão. Tal dever, no que respeita às consultas, mostra-se cumprido se antes da alteração foi dado conhecimento aos trabalhadores das razões da eliminação do horário de trabalho em que laboravam, dando-lhes oportunidade de escolherem entre outros disponíveis e permitindo-lhes pronunciarem-se sobre a intenção; e por outro, foi dado conhecimento comissão de trabalhadores da referida intenção, tendo o assunto sido abordado entre a administração e esta, em reuniões havidas."





vamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa (art.º 217.º/2 CT).

Qualquer alteração do horário de trabalho está sujeita a procedimentos?

Não. A alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a 1 semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, e o empregador não recorra a este regime mais de 3 vezes por ano (art.º 217.º/3 CT).

O horário de trabalho pode ser unilateralmente alterado?

Não se o horário tiver sido, individualmente, acordado entre empregador e trabalhador. (art.º 217.º/4 CT).⁹

O que sucede se a alteração do horário de trabalho determinar um acréscimo de despesas para o trabalhador?

A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere a este o direito a compensação económica (art.º 217.º/5 CT).

⁹ Ac. do TRE de 26/05/2022, Proc. nº 275/21.1T8TMR.E1: "VII- Tendo a empregadora alterado unilateralmente o horário de trabalho que anteriormente havia acordado com a trabalhadora, tal alteração é ilegal (artigo 217.º, n.º 4 do Código do Trabalho), pelo que a trabalhadora não está obrigada a descansar nos dias de semana estipulados no novo horário como sendo dias de descanso. VIII- Tendo o equilíbrio emocional e o bem-estar psicológico da trabalhadora sofrido prejuízos que afetaram negativamente e de modo relevante, a sua qualidade de vida, devido a um comportamento prepotente e ilegal assumido pela empregadora, os danos não patrimoniais sofridos merecem a tutela do direito."





O trabalhador pode ser isento de horário de trabalho?

Sim. Por acordo escrito, o trabalhador pode ser isento de horário de trabalho (art.º 218.º/1 CT).¹⁰

Em que situações o trabalhador pode ser isento de horário de trabalho?

Nas seguintes situações (art.º 218/1 CT):

- a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho;
- c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

¹⁰ Ac. do STJ de 15/12/2022, Proc. nº 252/19.2T8OAZ.P1.S1: "5. O acordo de isenção de horário de trabalho tem necessariamente forma escrita. 6. Não age em abuso de direito o trabalhador que invoca a realização de trabalho suplementar quando não existe acordo escrito de isenção de horário de trabalho."

Ac. do STJ de 19/10/2022, Proc. nº 3807/20.9T8MTS.P1.S1: "I. O acordo de isenção de horário de trabalho deve ser reduzido a escrito, constituindo formalidade ad substantiam. II. O acordo verbal é nulo, mas produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo da sua duração. III. O empregador que beneficia da prestação funcional de trabalhador, ao abrigo de acordo de isenção de horário de trabalho declarado nulo, fica obrigado a pagar-lhe a correspondente compensação."



III. MODALIDADES DE TEMPO E ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO





A. ISENÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO

Pode haver outras situações de isenção de horário de trabalho?

Sim. O IRCT pode prever outras situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho (art.º 218.º/2 CT).

Quais as modalidades de isenção de horário de trabalho?

As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho (art.º 219.º/1 CT):

- a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;
- b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;
- c) Observância do período normal de trabalho acordado.

E se as partes não acordarem quanto à modalidade de isenção de horário de trabalho?

Na falta de estipulação das partes, o trabalhador não está sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho (art.º 219.º/2 CT).





O trabalhador com isenção de horário de trabalho perde o direito ao dia de descanso semanal?

Não. A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário (art.º 219.º/3 CT).¹¹

¹¹ Acórdão do STJ n.º 6/2012 uniformiza a jurisprudência no sentido de "Ao trabalhador isento de horário de trabalho, na modalidade de isenção total, não é devido o pagamento de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, conforme resulta dos artigos 17.º, n.º 1, alínea a), do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro, e 197.º, n.º 4, alínea a), do Código do Trabalho de 2003, mesmo que ultrapasse os limites legais diários ou anuais estabelecidos nos artigos 5.º, n.º 1, alíneas a) e b), do Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de dezembro, e 200.º, n.º 1, alíneas a) a c), do Código do Trabalho de 2003, após a entrada em vigor deste diploma."

Acórdão do TRL de 13/09/2023, Proc. n.º 930/22.9T8VFX.L1: "Embora uma prestação paga mensalmente seja considerada retribuição, o valor da contraprestação por isenção e horário de trabalho apura-se por referência à retribuição base. A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a remuneração de trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e feriados obrigatórios."





B. TRABALHO POR TURNOS

O que é o trabalho por turnos?

Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas (art.º 220.º CT).

Quando é que o trabalho tem de ser organizado por turnos?

Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho (art.º 221.º/1 CT).

Como é que o trabalho por turnos tem de ser organizado?

Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (art.º 221.º/2 CT).

Qual a duração dos turnos?

A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho (art.ºs 203.º/1 e 221.º/3 CT).

Como se processa a mudança de turno?

O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal (art.º 221.º/4 CT).

Clique
e aceda



Índice



Como se organizam os turnos no regime de laboração contínua e os de os de trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos (art.º 207.º/2, al.ª e) e d) CT)?

Os turnos no regime de laboração contínua e os de trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos, devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, 1 dia de descanso em cada período de 7 dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito (art.º 221.º/5 CT).¹

Deve haver algum registo dos trabalhadores por turno?

O empregador deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno (art.º 221.º/6 CT).

¹ Acórdão do STJ de 14/11/2018. Descanso semanal. "I. O artigo 5.º da Diretiva 93/104 e o artigo 5.º, primeiro parágrafo, da Diretiva 2003/88 devem ser interpretados no sentido de que não exigem que o período mínimo de descanso semanal ininterrupto de vinte e quatro horas a que o trabalhador tem direito seja concedido, o mais tardar, no dia subsequente a um período de seis dias de trabalho consecutivos, mas impõem que esse período seja concedido em cada período de sete dias, tal como afirma o Tribunal de Justiça da União Europeia, no Acórdão de 9 de novembro de 2017, proferido no Processo C-306/16.II. Como conceito autónomo do direito da União, para garantir maior certeza, segurança e o primado do direito da União, importa que a mesma resposta seja dada a esta mesma questão em todas as jurisdições dos Estados Membros que possam ser chamados a decidir-la.III. A interpretação conforme das normas, nacionais e internacionais, aplicáveis conduz a que o período mínimo de descanso ininterrupto de vinte e quatro horas, ? s quais se adicionam as onze horas de descanso diário previstas no artigo 3.º da Diretiva 2003/88, pode ser concedido em qualquer momento em cada período de sete dias."





C. TRABALHO NOTURNO

O que é o trabalho noturno?

Considera-se trabalho noturno o prestado num período que tenha a duração mínima de 7 horas e máxima de 11 horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas (art.º 223.º/1 CT).

Como se determina o período de trabalho noturno?

O período de trabalho noturno é determinado (art.º 223.º/2 CT):

- a) por IRCT, com observância do disposto no n.º 1 do art.º 223.º do CT, considerando-se como tal;
- b) na falta de IRCT, o período de trabalho noturno é compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Qual a duração do trabalho noturno?

Considera-se trabalhador noturno o que presta, pelo menos, 3 horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a 3 horas por dia, ou outra definida por IRCT (art.º 224.º/1 CT).

Qual a duração do trabalho noturno quando vigora regime de adaptabilidade?

O período normal de trabalho diário de trabalhador noturno, quando vigora regime de adaptabilidade, não deve ser superior a oito horas diárias, em média semanal, sem prejuízo do disposto em IRCT (art.º 224.º/2 CT).

Clique
e aceda



Índice



Qual a duração do trabalho noturno quando vigora regime de adaptabilidade?

Para apuramento da média referida no número anterior não se contam os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os dias feriados (art.º 224.º/3 CT).

O trabalhador noturno pode prestar mais de 8 horas de trabalho num período de 24 horas?

Não pode em qualquer das seguintes atividades que implicam riscos especiais ou tensão física ou mental significativa (art.º 224.º/4 CT):

- a) Monótonas, repetitivas, cadenciadas ou isoladas;
- b) Em obra de construção, demolição, escavação, movimentação de terras, ou intervenção em túnel, ferrovia ou rodovia sem interrupção de tráfego, ou com risco de queda de altura ou de soterramento;
- c) Da indústria extrativa;
- d) De fabrico, transporte ou utilização de explosivos e pirotecnia;
- e) Que envolvam contacto com corrente elétrica de média ou alta tensão;
- f) De produção ou transporte de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos ou com utilização significativa dos mesmos;
- g) Que, em função da avaliação dos riscos a ser efetuada pelo empregador, assumam particular penosidade, perigosidade, insalubridade ou toxicidade.





O trabalhador noturno pode prestar mais de 8 horas de trabalho num período de 24 horas?

- a) Quando o trabalhador ocupa cargo de administração ou de direção ou com poder de decisão autónomo que esteja isento de horário de trabalho (art.º 224.º/5 CT);
- b) Quando a prestação de trabalho suplementar seja necessária por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente [art.º 224.º/6/a) CT]; e,
- c) A atividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente a referida em qualquer das al.ªs d) a f) do n.º 2 do art.º 207.º, desde que por convenção coletiva seja concedido ao trabalhador período equivalente de descanso compensatório [art.º 224.º/6/b) CT].





D. TRABALHO SUPLEMENTAR

O que é o trabalho suplementar?

Considera-se trabalho suplementar:

- a) O prestado fora do horário de trabalho (art.º 226.º/1 CT); e,
- b) No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período (art.º 226.º/2 CT).

O que integra o conceito de trabalho suplementar?

Não integra o conceito de trabalho suplementar (art.º 226.º/3 CT):

- a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior;
- b) O prestado para compensar suspensão de atividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;
- c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 do art.º 203.º;
- d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda 2 horas diárias;
- e) O trabalho prestado nas condições previstas na al.ª b) do n.º 1 do art.º 257.º;
- f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador. O trabalho prestado para compensação não

Clique
e aceda



Índice



pode exceder os limites diários do n.º 1 do art.º 228.º (art.º 226.º/4 CT)1,

g) O trabalho prestado para compensar encerramento para férias previsto na al.ª b) do n.º 2 do art.º 242.º, por decisão do empregador.

Quando é que se pode prestar trabalho suplementar?

O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador (art.º 227.º/1 CT);
- b) Em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade (art.º 227.º/2 CT).

O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar?

Sim. O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa (art.º 227.º/3 CT).

Há limites ao trabalho suplementar?

Sim. O trabalho suplementar, quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador, está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites (art.º 228.º/1 CT):

- a) No caso de microempresa ou pequena empresa, 175 horas por ano;
- b) No caso de média ou grande empresa, 150 horas por ano;





- c) No caso de trabalhador a tempo parcial, 80 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;
- d) Em dia normal de trabalho, 2 horas;
- e) Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário;
- f) Em meio-dia de descanso complementar, um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário.

Os limites de trabalho suplementar podem ser aumentados?

Sim. O limite pode ser aumentado:

- a) No caso de microempresa ou pequena empresa e de média ou grande empresa até 200 horas por ano, por IRCT (art.º 228.º/2 CT);
- b) No caso de trabalhador a tempo parcial, mediante acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, até 130 horas por ano ou, por IRCT, até 200 horas por ano (art.º 228.º/3 CT).

O trabalho suplementar 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.º 227.º/2 CT) está sujeito a algum limite?

Sim. Nestes casos, o trabalho suplementar apenas está sujeito ao limite do período de trabalho semanal constante do n.º 1 do art.º 211.º (art.º 228.º/3 CT), ou seja, não pode ser superior a 48 horas.

Clique
e aceda



Índice



O que sucede se o trabalho suplementar impedir o normal descanso diário?

O trabalhador terá direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes (art.º 229.º/3 CT).

O que sucede se o trabalho suplementar for prestado em descanso semanal obrigatório?

Nesse caso, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes (art.º 229.º/4 CT), que é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador (art.º 229.º/5 CT).

O que sucede se o trabalho suplementar for prestado em descanso semanal obrigatório que não exceda 2 horas?

Nesta situação será conferido direito ao trabalhador a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes (art.ºs 229.º/3 e 230.º/1 CT).





E. DESCANSO SEMANAL

Em que consiste o descanso semanal?

O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana (art.º 232.º/1 CT).

Qual o descanso semanal obrigatório?

O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo (art.º 232.º/2 CT).¹

Quando é que o descanso semanal obrigatório pode não ser o domingo?

Essas situações estarão previstas em legislação especial; e, quando o trabalhador presta atividade (art.º 232.º/2 CT):

- a) Em empresa ou sector de empresa dispensado de encerrar ou suspender o funcionamento um dia completo por semana, ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender o funcionamento em dia diverso do domingo;
- b) Em empresa ou sector de empresa cujo funcionamento não possa ser interrompido;
- c) Em atividade que deva ter lugar em dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- d) Em atividade de vigilância ou limpeza;
- e) Em exposição ou feira.

¹ Acórdão do TRG de 13.10.2022, Proc. nº 87/21.2T8VCT.G1: "Quando o dia de descanso semanal obrigatório não for o domingo, tal como sucede no caso, por aplicação do disposto no artigo 232.º n.º 2 al. e) do CT., o trabalho prestado nesse dia da semana não deve, nem pode ser considerado e tratado como trabalho prestado fora do horário de trabalho, ou seja, trabalho suplementar, correspondendo antes a um dia de trabalho normal, não sendo por isso devido pelo trabalho prestado nesses dias qualquer acréscimo. O mesmo sucede nas situações, em que o dia de descanso complementar não coincide com o sábado."





Pode ser estabelecido um período de descanso semanal complementar?

Sim. Por IRCT ou contrato de trabalho, pode ser instituído um período de descanso semanal complementar, contínuo ou descontínuo, em todas ou algumas semanas do ano (art.º 232.º/3 CT). Por exemplo, como é comum, o sábado.

O descanso semanal dos trabalhadores de um mesmo agregado tem de ser no mesmo dia?

O empregador deve, sempre que possível, proporcionar o descanso semanal no mesmo dia a trabalhadores do mesmo agregado familiar que o solicitem (art.º 232.º/4 CT).

Deve haver cumulação de descanso semanal e de descanso diário?

Sim. Devem ser gozados em continuidade o descanso semanal obrigatório e um período de onze horas correspondente ao descanso diário (art.ºs 214.º e 233.º/1 CT). Este período de onze horas considera-se cumprido, no todo ou em parte, pelo descanso semanal complementar gozado em continuidade ao descanso semanal obrigatório (art.º 233.º/2 CT).

Há exceções à cumulação de descanso semanal com o descanso diário?

Sim. Há em relação (art.º 233.º/3 CT):

- a) a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção ou com poder de decisão autónomo que esteja isento de horário de trabalho;
- b) quando o período normal de trabalho é fracionado ao longo do dia com fundamento em características da atividade, nomeadamente serviços de limpeza;
- c) em situação prevista na al.ª d), e), h) ou i) do n.º 2 do art.º 207.º, com exceção da subal.ª viii) da al.ª e); e,
- d) em situação de acréscimo previsível de atividade no turismo.



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

GUIA PRÁTICO:

HORÁRIO LABORAL: LIMITES E ORGANIZAÇÃO

PROPRIEDADE

Ordem dos Contabilistas Certificados

AUTORIA

Amândio Silva

Serviço de Contencioso Tributário:

Cheila Peres, Filipa Rodrigues Pereira, Ricardo Oliveira Venâncio e Rute Rodrigues Pinto

Departamento de Consultadoria Técnica: Anabela Santos e Jorge Carrapiço

DESIGN e PAGINAÇÃO

Duarte Camacho e Sara Brás, Departamento de Comunicação e Imagem da OCC

DATA DE PUBLICAÇÃO

FEVEREIRO 2026

LIGAÇÕES ÚTEIS

> Guias práticos já editados