

## **Horário de trabalho – Intervalo de descanso – Instrumento de regulamentação coletiva**

Face da intenção de determinado serviço de fixar, dentro da modalidade de horário rígido o intervalo de descanso com uma duração de apenas 30 minutos, suscitou-se a questão de saber, se a alteração em sede de revisão dos acordos coletivos de trabalho em vigor, é suficiente para permitir a alteração pretendida, cumprindo informar o seguinte:

1. Por força do disposto no artigo 101º do Anexo à Lei nº 35/2014, de 20-06, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público o regime do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12-02, em matéria de organização e tempo de trabalho, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto nos artigos 102º e seguintes daquela Lei.

2. Em conformidade com o disposto no nº 1 do artigo 109º do Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o intervalo de descanso não pode ter duração inferior a uma hora nem superior a duas, por forma a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho seguido, exceto na situação de jornada contínua ou regime previsto em norma especial, dispondo, por sua vez, o nº 3 do mesmo preceito que não é permitida a alteração aos intervalos de descanso sempre que implique a prestação de mais de seis horas seguidas de trabalho, com as exceções aí expressamente discriminadas.

3. Por sua vez o artigo 355º do referido Anexo dispõe sobre o conteúdo de instrumento de regulamentação coletiva, determinando, no nº 1, que o mesmo, para além de outras matérias previstas na presente lei ou em norma especial, só pode dispor sobre as enumeradas nas suas diversas alíneas, de entre as quais se destaca a contantes da alínea d), a saber, “Regimes de duração e organização do tempo de trabalho”, e determinando, na alínea a) do nº 2, que o instrumento de regulamentação coletiva não pode, desde logo, “Contrariar norma legal imperativa”.

3.1. O nº 2 deste artigo 355º corresponde, com alterações, ao artigo 478º da Lei nº 7/2009, de 12-02, que aprova a revisão do Código do Trabalho (CT2009), o qual, por sua vez, correspondia ao artigo 533º da Lei nº 99/2003, de 27-08, que aprovou o Código do Trabalho (CT2003).

3.1.1. Sobre a alínea a) do nº 1 do artigo 533º do CT2003 (cuja redação é de teor idêntico ao da alínea a) do nº 2 do artigo 355º do Anexo à LGTFP), defendem Pedro Romano Martinez e outros, in “Código do Trabalho Anotado, 4ª edição, 2005, que “A prescrição da alínea a) resulta da posição hierárquica da lei face aos instrumentos de regulamentação e visa dissipar quaisquer dúvidas - ainda que remotas - sobre essa posição (...) devendo esta alínea ser interpretada no sentido de abranger, desde logo, quer as normas imperativas de conteúdo fixo, quer as imperativas permissivas.”

O mesmo defendem em anotação ao artigo 478º do CT2009, in “Código do Trabalho Anotado”, 8ª edição, 2009.

3.1.2. Em anotação ao artigo 533º do CT2003, defende Abílio Neto, in “Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados”, 2ª edição, janeiro de 2005, que uma norma reveste-se de natureza imperativa quando “proíbe o seu afastamento ou modificação tanto por instrumento de regulamentação coletiva como por contrato individual de trabalho”.

3.2. Lei imperativa é a lei “que contém um comando que se impõe direta e imediatamente aos particulares, sendo insuscetível de ser afastada por vontade destes.” Segundo Ana Prata, in “Dicionário Jurídico”, 2ª edição.

3.3. Segundo António Monteiro Fernandes, in “Noções Fundamentais de Direito do Trabalho 1”, 5ª edição, 1983, normas imperativas são “aquelas que exprimem uma ingerência absoluta e inelutável da lei na conformação da relação jurídica de trabalho, por forma tal que nem os sujeitos do contrato podem substituir-lhes a sua vontade, nem os instrumentos regulamentares hierarquicamente inferiores aos que as contêm podem fazer prevalecer preceitos opostos ou conflitantes com elas.”

4. Em face do supra exposto, e considerando que o nº 1 do artigo 109º da LTFP, ao impor como regra que o intervalo de descanso não possa ter duração inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho seguido, só admite o afastamento da regra na situação de jornada contínua, já expressamente prevista na lei, ou por regime previsto em norma especial, afigura-se-nos estarmos precisamente perante uma norma imperativa na medida em que contém um comando que se impõe direta e imediatamente aos particulares, sendo insuscetível de ser afastada por vontade destes, exprimindo “uma ingerência absoluta e inelutável da lei na conformação da relação jurídica de trabalho, por forma tal que nem os sujeitos do contrato podem substituir-lhes a sua vontade”; a norma em causa “proíbe o seu afastamento ou modificação tanto por instrumento de regulamentação coletiva como por contrato individual de trabalho”.

4.1. Que assim será confirma-o o confronto da norma do nº 1 do artigo 109º da LTFP com o artigo 213º do CT que, ao prever no nº 1 que o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas, não estabelece qualquer limitação quanto ao afastamento desta norma só poder ocorrer por via da jornada contínua ou de regime previsto em norma especial; pelo contrário, permitem expressamente, quer o nº 3, quer o nº 4 a introdução de desvios àquela regra - traduzidos na possibilidade do período máximo de trabalho seguido ser elevado até seis horas, bem como na possibilidade do intervalo de descanso ser reduzido, excluído ou aumentado - pela via de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4.2. Subsistem, no entanto, algumas dúvidas, quanto à compatibilização do nº 3 do artigo 109º da LTFP – ao prever que não é permitida a alteração aos intervalos de descanso sempre que implique a prestação de mais de seis horas consecutivas de trabalho, exceto quanto a atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança e a atividades que não possam ser interrompidas por motivos técnicos e, bem assim, 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 - com o pendor imperativo

do nº 1 do mesmo artigo já que o nº 3 parece anular a proibição, que decorre do nº 1, do trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4.2.1. A nosso ver, atento o pendor imperativo da norma do nº 1 do artigo 109º da LTFP (que só admite o seu afastamento pelo regime da jornada contínua ou por regime previsto em norma especial), e considerando que a redação do nº 3 do mesmo artigo surge importada do nº5 do artigo 213º do CT (“Não é permitida a alteração de intervalo de descanso prevista nos números anteriores que implicar mais de seis horas de trabalho consecutivo, exceto quanto a atividades de pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança (...)”) – onde fará sentido dado que a proibição de alteração do intervalo de descanso que implique mais de seis horas de trabalho consecutivo, é reportada à permissão de alteração que ocorre por via do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho prevista nos nºs 2 e 3 do mesmo artigo - somos levados a admitir que o nº 3 do artigo 109º do CT deverá ser lido no sentido de que, mesmo nas situações em que regime previsto em norma especial admita alterações ao intervalo de descanso tal como previsto no nº 1, tais alterações encontram-se vedadas sempre que impliquem a prestação de mais de seis horas consecutivas de trabalho, com exceção das situações elencadas no nº 3 do mesmo artigo.

5. Conclui-se, pois, que, salvo se regime constante de norma especial prever a alteração dos intervalos de descanso em termos diversos dos previstos no nº 1 do artigo 109º da LTFP (admitindo-se que por via indireta ocorra nessa matéria a remissão para instrumento de regulamentação coletiva), não será possível, dentro da modalidade de horário rígido, como proposto, fixar um intervalo de descanso de apenas 30 minutos.