



**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

# **TRABALHO POR TURNOS E DESCANSO SEMANAL**

**A ATUALIDADE DE UMA ANTIGA CONTROVÉRSIA**

Diana Maria Bessa Costa

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2020





**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

# **TRABALHO POR TURNOS E DESCANSO SEMANAL**

**A ATUALIDADE DE UMA ANTIGA CONTROVÉRSIA**

Diana Maria Bessa Costa

Orientadora: Professora Doutora Catarina de Oliveira Carvalho

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2020



## Indicações de Leitura

No presente estudo, todos os artigos que não possuam indicação expressa em contrário dizem respeito ao Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

As citações constantes das notas de rodapé obedecem ao método Autor-Data, com a menção do nome do Autor, ano de edição da obra e da(s) página(s) relevantes.

Na bibliografia são indicadas todas as obras consultadas e citadas ao longo da dissertação, sendo que os Autores se encontram ordenados por ordem alfabética, em razão do seu apelido, com exceção dos Autores espanhóis, em que a ordenação é feita pelo penúltimo apelido, e, no caso de obras do mesmo Autor, por ordem cronológica. A referência bibliográfica consiste na indicação do nome do Autor, ano de edição da obra, título da publicação, editor, local de edição e, no caso dos artigos, as páginas.

A jurisprudência nacional citada, mais concretamente as decisões mais recentes do TRP e do STJ, foi consultada na base de dados jurídico-documental do IGFEJ online, no site <http://www.dgsi.pt/>. A jurisprudência mais antiga foi encontrada em coletâneas de jurisprudência, no Boletim do Ministério da Justiça, na Coletânea de Jurisprudência e nos Acórdãos Doutriniais do Supremo Tribunal Administrativo, como indicado.

As transcrições, quando se reportem a publicações em língua estrangeira, são traduzidas para língua portuguesa pela Autora.



## **Lista de Siglas e Abreviaturas**

BMJ – Boletim do Ministério da Justiça

CEDS – Comité Europeu dos Direitos Sociais

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CJ – Coletânea de Jurisprudência

CSER – Carta Social Europeia Revista

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DL – Decreto-Lei

DUDH – Declaração Universal dos Direitos do Homem

IRCT – instrumento de regulamentação coletiva de trabalho

LCT – Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47031, de 27 de Maio de 1966, alterado pelo Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969

LFFF – Lei das Férias, Feriados e Faltas, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro de 1976

n.º – número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

p. – página

pp. – páginas

PIDESC – Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais

ss. – seguintes

STA – Supremo Tribunal Administrativo

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TFUE – Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

TJ – Tribunal de Justiça [da União Europeia]

TRP – Tribunal da Relação do Porto

TUE – Tratado da União Europeia



## Resumo

O princípio do descanso semanal tem um extenso leque de fundamentos que expressam a sua essencialidade, principalmente para a segurança e saúde de todos os trabalhadores. Tendo em conta a penosidade acrescida do trabalho por turnos, mormente os turnos rotativos, o dia em que recai é um aspeto de extrema relevância, para a recuperação física e psicológica destes trabalhadores, como também para a sua inclusão nos eventos sociais e para garantir a sua presença no seio familiar.

Por outro lado, o tema em apreço, o regime do descanso semanal no trabalho por turnos, tem sido amplamente discutido e tingido de discordância desde os anos 60. Mais recentemente, a controvérsia reacendeu-se em consequência da decisão do TJ no âmbito do Caso Maio Marques da Rosa, importando apreciar o seu impacto na Ordem Jurídica interna.

Nestes termos, pretende-se, no presente estudo, analisar a evolução histórica do regime do descanso semanal no trabalho por turnos, a nível legislativo, doutrinal e jurisprudencial, até aos dias de hoje, com particular ênfase na decisão do TJ e respetiva interpretação por parte dos tribunais portugueses.

Palavras-chave: trabalho por turnos; turnos rotativos; princípio do descanso semanal; segurança e saúde do trabalhador; Tribunal de Justiça; Caso Maio Marques da Rosa; período de referência; jurisprudência nacional.



## **Abstract**

The principle of weekly rest has an extensive range of fundamentals that express its essentiality, mainly for the safety and health of all workers. Bearing in mind the increased hardship of shift work, especially rotating shifts, the day it falls on is an extremely relevant aspect, for the physical and psychological recovery of these workers, as well as for their inclusion in social events and to guarantee their presence within the family.

On the other hand, the subject under consideration, the regime of weekly rest in shift work, has been widely discussed and tinged with disagreement since the 1960s. More recently, the controversy has reignited as a result of the Court of Justice's decision in the context of the Maio Marques da Rosa Case, and its impact on the national legal system needs to be assessed.

The aim of this study is to analyze the historical evolution of the regime of weekly rest in shift work, at the legislative, doctrinal and jurisprudential level, until today, with particular emphasis on the decision of the Court of Justice and its interpretation by the Portuguese courts.

Keywords: shift work; rotating shift; weekly rest principal; worker health and safety; Court of Justice; Maio Marques da Rosa Case; reference period; national case-law.



# Índice

Indicações de Leitura .....	1
Lista de Siglas e Abreviaturas.....	3
Resumo.....	5
Abstract .....	7
Índice.....	9
1 Considerações Introdutórias .....	11
2 O Trabalho por Turnos .....	14
2.1 Breve Definição .....	14
2.2 O Impacto na Vida do Trabalhador.....	15
2.3 O Princípio do Descanso Semanal e a sua Proteção .....	16
3 Análise da Evolução Histórica do Regime do Descanso Semanal no Trabalho por Turnos.....	19
4 O Problema na Atualidade.....	26
4.1 O Caso Maio Marques da Rosa.....	26
4.1.1 O Problema.....	26
4.1.2 A Legislação Nacional Aplicável e a Questão da Laboração Contínua.....	27
4.1.3 A Jurisprudência Anterior do TJ .....	27
4.1.4 A Decisão do TJ no Caso Maio Marques da Rosa.....	32
4.2 O seu Impacto na Jurisprudência Nacional.....	36
4.3 A Conformidade da Decisão do TJ com os Diplomas Internacionais .....	41
5 Conclusões.....	44
6 Bibliografia.....	47



## 1 Considerações Introdutórias

Historicamente, o trabalho por turnos com as características atuais remonta ao final do século XVIII e início do século XIX, impulsionado pela criação da luz artificial, o que permitiu a extensão do período de laboração. Verifica-se que, no período pós-Segunda Guerra Mundial, o recurso ao trabalho por turnos foi aumentando gradualmente nos países industrializados, devido aos grandes avanços tecnológicos que se deram naquela época e à progressiva redução da duração do período normal de trabalho semanal<sup>1</sup>. Consta-se, portanto, que, no seu surgimento, o trabalho por turnos prendia-se com uma maior utilização dos fatores de produção da época, isto é, as máquinas industriais.

Por outro lado, surgiram também indústrias em que o encerramento não é possível ou acarreta custos demasiado elevados, como é o caso das indústrias químicas, metalúrgicas e refinarias<sup>2</sup>.

Atualmente, no mundo laboral, assistimos a uma flexibilização dos horários de trabalho, devido a uma premente necessidade de satisfazer as exigências da população de forma contínua, sem interrupções. Acresce o facto de a sociedade estar voltada, cada vez mais, para a obtenção do lucro, sendo que as formas de organização de trabalho mais elásticas permitem o seu incremento, através de um maior aproveitamento dos fatores de produção e de um período mais alargado de laboração nos estabelecimentos de prestação de serviços.

No âmbito da indústria 4.0, é visível a tendência de flexibilização da organização do tempo de trabalho, surgindo *apps* para a realização das mais variadas prestações de serviços e que implicam uma disponibilidade *online* constante. De facto, presencia-se, hoje em dia, uma “autêntica metamorfose” no Direito do Trabalho, onde plataformas digitais como a UBER demonstram a modificação que ocorre, designadamente no tempo de trabalho<sup>3</sup>. Contudo, até estabelecimentos de prestações de serviços que tradicionalmente realizavam a sua atividade no horário de trabalho convencional operam cada vez mais fora daquele, como é o exemplo dos estabelecimentos comerciais e dos serviços bancários.

Outra vertente onde se observa uma grande exigência por parte da população são estabelecimentos que se prendem com a prestações de serviços básicos e essenciais e que

---

<sup>1</sup> SILVA, ISABEL SOARES DA (2012): 58-59.

<sup>2</sup> SILVA, ISABEL SOARES DA (2012): 60.

<sup>3</sup> AMADO, JOÃO LEAL/MOREIRA, TERESA COELHO (2019): 96-99.

têm de estar em permanente laboração, como serviços de saúde, fornecimento de água e luz, telecomunicações, transportes, serviços de vigilância, entre outros, e onde o trabalho por turnos se apresenta como imprescindível.

Pelo quadro descrito, evidencia-se o peso do trabalho por turnos nos dias de hoje. No entanto, estes trabalhadores têm de beneficiar do mesmo nível de proteção de segurança e saúde que os trabalhadores com uma organização do tempo de trabalho dita convencional.

Um dos aspetos mais importantes no mundo laboral, e um direito irrenunciável dos trabalhadores, é, precisamente, o descanso semanal, por imposição do direito internacional, europeu e constitucional e da legislação ordinária.

Com efeito, o instituto do descanso semanal surgiu no Velho Testamento. Mais tarde, com o reconhecimento do Cristianismo pelos Estados, institui-se o domingo como dia de descanso, em homenagem à Ressurreição de Cristo, e que ainda hoje se mantém, por razões sociais.

Importa, neste estudo, analisar as consequências que o trabalho por turnos acarreta para os trabalhadores que executam a sua atividade profissional nesses termos, bem como demonstrar a importância que o descanso semanal tem na recuperação física e psicológica dos trabalhadores. Para este efeito, afigura-se importante analisar o princípio do descanso semanal e a sua consagração nos vários instrumentos legislativos nacionais e internacionais.

De seguida, debruçámo-nos sobre a evolução legislativa do regime do descanso semanal no trabalho por turnos, desde os anos 60 até aos dias de hoje, tratando-se de uma matéria alvo de grande discordância e polémica, tanto a nível doutrinal, como jurisprudencial. Deste modo, iremos realçar as alterações legislativas que este regime sofreu ao longo dos anos e a interpretação doutrinal e jurisprudencial das mesmas, para uma adequada compreensão do problema à luz do direito em vigor.

A este propósito, surge o Acórdão Maio Marques da Rosa proferido pelo TJ, devido a um reenvio prejudicial do TRP, que relançou a controvérsia. Este é um dos aspetos mais importantes na análise do problema aqui abordado, tendo em conta a relevância que o direito da União Europeia e a jurisprudência do TJ possuem no direito nacional e o princípio da interpretação conforme, que todos os Estados-membros têm de respeitar.

No que se refere à jurisprudência do TJ, iremos analisar decisões sobre a matéria do descanso semanal anteriores ao Acórdão Maio Marques da Rosa, procedendo, assim,

a uma comparação entre a orientação anterior e a orientação assumida no Acórdão aqui escrutinado.

Posteriormente, observadas as conclusões a que o TJ chegou no Acórdão Maio Marques da Rosa, assemelha-se basilar compreender o impacto que esta decisão do TJ deteve na jurisprudência nacional. Por conseguinte, realiza-se um exame aos Acórdãos proferidos ao longo dos anos, anterior e posteriormente àquela sentença, e avalia-se criticamente esta jurisprudência.

Num último momento, há lugar a uma apreciação da conformidade da decisão do TJ com os diplomas internacionais, nomeadamente com as Convenções da OIT e com a CSER.

## 2 O Trabalho por Turnos

### 2.1 Breve Definição

Previamente à análise do impacto que o trabalho por turnos tem na vida do trabalhador, é necessário entender o que esta forma de organização do tempo de trabalho implica e o que difere em relação a um horário de trabalho convencional.

A regulamentação do trabalho por turnos encontra-se prevista nos artigos 220.º e seguintes do CT, e a sua implementação verifica-se “quando em virtude do período de funcionamento da empresa ultrapassar o período normal de trabalho diário, os horários de trabalho dos trabalhadores que ocupam o mesmo posto de trabalho são articulados, de modo a que o termo do período de trabalho de um trabalhador coincida com o início do outro”<sup>4</sup>.

O trabalho por turnos pode apresentar várias modalidades, os turnos fixos e os turnos rotativos. Nos turnos fixos, os trabalhadores executam o seu trabalho no mesmo horário de trabalho, ao passo que, nos turnos rotativos, o horário de trabalho é alterado de forma cíclica de uns trabalhadores para outros. Nesta última modalidade, os turnos podem ainda funcionar de forma contínua ou descontínua<sup>5</sup>.

Tal como refere o artigo 221.º, esta forma de organização do tempo de trabalho é aplicada nas empresas e estabelecimentos cujo período de funcionamento excede os limites máximos do período normal de trabalho, o que acontece, por exemplo, nos espaços comerciais abertos à noite e ao fim de semana, em atividades de transporte de pessoas e bens e empresas ou estabelecimentos de laboração contínua<sup>6</sup>.

Os trabalhadores sujeitos ao regime dos turnos exercem a sua atividade, muitas vezes, em períodos de descanso dos trabalhadores com horário de trabalho dito normal. No entanto, para aqueles, essa prestação de trabalho encontra-se dentro do seu período normal de trabalho, qualificando-se, evidentemente, como trabalho normal, e não suplementar<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> MARTINEZ, PEDRO ROMANO/MONTEIRO, LUÍS MIGUEL/VASCONCELOS, JOANA/BRITO, PEDRO MADEIRA DE/GRAY, GUILHERME/ SILVA, LUÍS GONÇALVES DA (2019): 559.

<sup>5</sup> RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2019): 442.

<sup>6</sup> MARTINEZ, PEDRO ROMANO (2019): 567.

<sup>7</sup> RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2019): 441 e 442.

## 2.2 O Impacto na Vida do Trabalhador

O artigo 222.º do CT, norma de segurança e saúde no trabalho relativamente ao trabalho por turnos, tem na sua origem a preocupação com os trabalhadores que executam a sua atividade profissional em turnos rotativos. De facto, é esta vertente do trabalho por turnos que mais afeta negativamente o trabalhador<sup>8</sup>.

O ser humano está sujeito a ciclos biológicos diários, os designados ciclos circadianos, que afetam o modo de funcionamento do organismo e, assim, a sua capacidade de trabalho. Compreende-se que a organização do tempo de trabalho em turnos causa grandes perturbações no ritmo biológico do trabalhador, o que acarreta consequências nocivas, tanto a nível da sua saúde, como a nível da segurança no trabalho. Os turnos rotativos implicam, a maioria das vezes, o trabalho noturno, mais penoso para o trabalhador, uma vez que, no período noturno, o organismo está dirigido para o descanso<sup>9</sup>.

Estudos referentes ao impacto que o trabalho por turnos acarreta na vida dos trabalhadores apontam três grandes dimensões no que respeita aos seus efeitos negativos. Em primeiro lugar, a nível da saúde, podendo o trabalhador sentir sono, fadiga, redução do bem-estar, ansiedade, mas também perturbações mais graves, relacionadas com o sistema gastrointestinal, na saúde reprodutiva das mulheres e, até, um risco acrescido de desenvolvimento de doença oncológica<sup>10</sup>. A segunda dimensão é a vida familiar e social, evidenciando-se que esta organização de tempo de trabalho poderá resultar numa maior dificuldade de conciliação de horários dos membros da família, bem como na participação em atividades coletivas e, assim, desencadear no trabalhador um sentimento de isolamento. A terceira dimensão consiste no contexto organizacional, isto é, a produtividade do trabalhador tenderá a ser menor e haverá um maior risco de acidentes e erros no local e tempo de trabalho<sup>11</sup>.

O quadro exposto leva os trabalhadores por turnos a compensarem os resultados nefastos da organização do seu tempo de trabalho, demonstrando-se um maior consumo

---

<sup>8</sup> LEITÃO, LUÍS MENEZES (2019): 211.

<sup>9</sup> FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2018): 369 e 370; SILVA, ISABEL SOARES DA (2012): 94 e ss. Esta preocupação é espelhada no considerando n.º 7 da Diretiva n.º 2003/88: “Os estudos efetuados demonstraram que, durante a noite, o organismo humano é mais sensível às perturbações ambientais e a certas formas penosas de organização do trabalho e que a prestação de longos períodos de trabalho noturno é prejudicial para a saúde dos trabalhadores e pode ameaçar a sua segurança no trabalho”.

<sup>10</sup> Uma das consequências mais graves a que o trabalho por turnos pode conduzir, especificamente o que envolva trabalho noturno, é ao cancro da mama, como resulta um estudo feito em 2001, apontando que o risco de cancro da mama aumenta 60% para trabalhadores expostos àquele tipo de horário de trabalho. SILVA, ISABEL SOARES DA (2012): 149

<sup>11</sup> SILVA, ISABEL S./ PRATA, JOANA/FERREIRA, ANA ISABEL (2014): 69 e 70.

de fármacos hipnóticos e tranquilizantes, mas também de álcool, de modo a combater o sono<sup>12</sup>.

Feita esta análise, constata-se que muitas são as consequências negativas que esta forma de organização de trabalho possui na vida do trabalhador. Deste modo, a forma de apaziguar e minimizar o impacto destas consequências é, precisamente, o respeito pelo descanso semanal, um princípio fundamental do Direito do Trabalho e direito fundamental dos trabalhadores, estudado *infra*.

### **2.3 O Princípio do Descanso Semanal e a sua Proteção**

A relevância de um período de descanso semanal advém do que pretende preservar. Em primeiro lugar, assegura o repouso do trabalhador, tanto física como psiquicamente, bem como, períodos de autodisponibilidade, para que o trabalhador possa despende tempo no seu círculo familiar e social. No entanto, é também do interesse do empregador que o trabalhador usufrua do descanso semanal, na medida em que diminui os riscos de acidente de trabalho e contribui para que o trabalhador atinja a produtividade que lhe é esperada<sup>13</sup>.

O princípio do descanso semanal é amplamente tutelado através de diplomas internacionais, europeus e nacionais.

No âmbito internacional, encontramos o artigo 24.º da DUDH, que estipula o seguinte: “Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas”. No PIDESC é referido, no seu artigo 7.º, alínea d), que todas as pessoas têm direito a condições de trabalho equitativas e satisfatórias que garantam, em especial, “o descanso, usufruir do tempo livre, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas pagas, assim como a remuneração dos dias feriados”.

Existem, ainda, duas convenções da OIT sobre este tema, a Convenção n.º 14, relativa ao descanso semanal na indústria<sup>14</sup>, e a Convenção n.º 106, relativa ao descanso semanal no comércio e nos escritórios<sup>15</sup>. O que estes diplomas enunciam é que os

---

<sup>12</sup> SILVA, ISABEL SOARES DA (2012): 135.

<sup>13</sup> FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2018): 333. Nestes termos, CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES (2019): 568, dita que “ a necessidade do repouso vem a acentuar-se continuamente, à medida que se impõe novos valores de realização pessoal, de cultura e, até, de distribuição do trabalho existente: o trabalho não pode, em si mesmo, ser um fim”.

<sup>14</sup> Aprovada para ratificação pelo Decreto n.º 15362, de 14 de abril de 1928.

<sup>15</sup> Aprovada para ratificação pelo DL n.º 43005, de 3 de junho de 1960.

trabalhadores têm direito a um período de descanso semanal de pelo menos 24 horas em cada período de sete dias.

No plano europeu, mais concretamente, Conselho da Europa, a CSER estatui no n.º 5 do artigo 2.º que se deve “assegurar um descanso semanal que coincida, tanto quanto possível, com o dia da semana reconhecido como dia de descanso pela tradição ou pelos usos do país ou da região”.

No que se refere à União Europeia, temos duas normas que se debruçam sobre o descanso semanal. Dispõe o artigo 31.º, n.º 2, da CDFUE que “todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas”. Vislumbra-se na Diretiva n.º 2003/88/CE<sup>16</sup> o artigo 5.º, que nos diz, no 1.º parágrafo, que “Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem, por cada período de sete dias, de um período mínimo de descanso ininterrupto de 24 horas às quais se adicionam as 11 horas de descanso diário previstas no artigo 3.º”.

Finalmente, chegados ao ordenamento jurídico nacional, verifica-se que o princípio do descanso semanal goza de assento constitucional, na alínea d) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP<sup>17</sup>, com âmbito subjetivo bastante alargado<sup>18</sup>. Este direito ao descanso semanal possui a natureza de direito análogo aos direitos, liberdades e garantias, tal como previsto no artigo 17.º da CRP, e a sua restrição tem de respeitar o princípio da proporcionalidade, imposto no artigo 18.º do mesmo diploma, sendo diretamente aplicáveis e vinculativos para as entidades públicas e privadas<sup>19</sup>. Cabe salientar que a concretização deste direito resulta, igualmente, numa garantia dos trabalhadores ao desenvolvimento da personalidade e à saúde, sendo de gozo irrenunciável<sup>20</sup>.

No CT, a norma reguladora do princípio do descanso semanal é o artigo 232.º, que hoje dita que “o trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana.”

Analisada esta extensa lista, é claro o lugar cativo e fundamental que este direito detém na regulamentação da organização do tempo de trabalho. Desde logo, consiste

---

<sup>16</sup> Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 4 de Novembro de 2003 relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho.

<sup>17</sup> Nesta alínea, é afirmado que todos os trabalhadores têm direito “ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas”.

<sup>18</sup> MIRANDA, JORGE/MEDEIROS, RUI (2017): 837. Referem os Autores que a alínea d) aplica-se até a trabalhadores que realizam a sua prestação de trabalho de “forma marcadamente intermitente”, e dão o exemplo do guarda de uma passagem de nível.

<sup>19</sup> CANOTILHO, J. GOMES/MOREIRA, VITAL (2007): 773 e 774.

<sup>20</sup> FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2018): 333.

numa das primeiras reivindicações dos trabalhadores desde o início da Revolução Industrial.

Por razões de natureza confessional, nos países ocidentais o dia de descanso semanal foi fixado ao domingo<sup>21</sup>. Hoje em dia, o domingo permanece o dia eleito para o descanso semanal, mas já com outras razões acrescentadas, de natureza familiar e social. Por esta razão, os legisladores, tanto a nível europeu<sup>22</sup>, como a nível nacional, fazem referência ao dia de descanso reconhecido pela tradição. Contudo, não se pode confundir o princípio de descanso dominical com o princípio de descanso semanal. O primeiro admite desvios e exceções<sup>23</sup>, enquanto o segundo, como já foi referido *supra*, é irrenunciável, não sendo possível a sua derrogação<sup>24</sup>. Aliás, consultando o artigo 3.º, n.º 3, alínea h) do CT, verificamos que as normais legais referentes ao período mínimo de repouso apenas poderão ser afastadas em sentido mais favorável ao trabalhador por IRCT.

JORGE LEITE entende que basta a conjugação destes dois princípios para perceber a regularidade do dia de descanso semanal, resultando que “dos sete dias da semana, um, pelo menos, é de descanso e seis, no máximo, são de trabalho” e que “o número máximo de dias consecutivos de trabalho normal é de *seis*, tantos quantos vão se segunda a sábado”<sup>25</sup>.

---

<sup>21</sup> RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2019): 467.

<sup>22</sup> Nesta senda, a Diretiva n.º 93/104/CE de 23 de Novembro de 1993 relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, antecessora da Diretiva n.º 2003/88, previa, no artigo 5.º, 2.º parágrafo, que “o período mínimo de descanso referido no primeiro parágrafo inclui, em princípio, o domingo”. Contudo, no Acórdão Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte contra Conselho da União Europeia de 12 de novembro de 1996, processo C-84/94, o TJ anulou este parágrafo, considerando que não se vislumbram razões por que a saúde e segurança dos trabalhadores, fundamento desta diretiva, fica mais assegurada com o descanso ao domingo.

<sup>23</sup> O n.º 2.º do artigo 232.º elenca as circunstâncias em que o dia de descanso pode deixar de recair ao domingo.

<sup>24</sup> LEITE, JORGE (1984/1985): 90; PINTO, MÁRIO/MARTINS, PEDRO FURTADO/CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE (1994): 219.

<sup>25</sup> LEITE, JORGE (1984/1985): 91. Partilham da mesma opinião FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2018): 334 e CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2017): 321 (nota de rodapé 20).

### 3 Análise da Evolução Histórica do Regime do Descanso Semanal no Trabalho por Turnos

A querela quanto ao posicionamento do dia de descanso semanal no trabalho por turnos iniciou-se com a entrada em vigor da LCT<sup>26</sup>, em 1967, posteriormente alterada em 1969. A norma que regulava o assunto em análise, o artigo 51.º, n.º 2, mencionava que “Sendo o trabalho prestado no regime do trabalho por turnos, estes devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham, *em sete dias*<sup>27</sup>, um dia de descanso”<sup>28</sup>.

A nível doutrinal, os autores concordavam que o dia de descanso semanal deveria recair no sétimo dia, após seis dias consecutivos de trabalho. Neste sentido, destacam-se BERNARDO LOBO XAVIER<sup>29</sup> e FERNANDA AGRIA/MARIA LUÍSA CARDOSO PINTO<sup>30</sup>.

No que se refere à jurisprudência, destacam-se vários Acórdãos do STA<sup>31</sup>, sendo unânime a ideia de que o dia de descanso seria ao fim de seis dias de trabalho, isto é, no sétimo dia. A este propósito, veja-se o que é proferido no Acórdão de 06/07/1976: “O princípio do descanso semanal, consignado no artigo 51.º, do regime aprovado pelo DL n.º 49 408, é extensivo aos trabalhadores em regime de turnos, pois do confronto dos n.ºs 1 e 2 daquele artigo apenas se extrai a diferença, quanto a estes e por razões óbvias, de o dia de descanso não ter que ser o domingo”. Afirma-se que o dia de descanso semanal salvaguarda valores que não podem ceder perante a vontade das partes ou por qualquer entidade, tais como a saúde, bem-estar e produtividade dos trabalhadores<sup>32</sup>.

Em 1976, entrou em vigor a denominada LFFF<sup>33</sup>, que, no seu artigo 31.º, procedeu à revogação do capítulo IV da LCT, onde se inseria o sobredito artigo 51.º, sendo alvo de bastantes críticas. Desde logo, deu-se uma divisão na doutrina e jurisprudência. Para

---

<sup>26</sup> DL n.º 47 031, de 27 de maio de 1966, alterado pelo DL n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969.

<sup>27</sup> Sublinhado nosso.

<sup>28</sup> Na primeira versão da LCT, este artigo tinha uma composição ligeiramente diferente, referindo que o dia de descanso semanal teria de coincidir, no máximo de dois em dois meses, com o domingo. A alteração de 1969 eliminou a referência ao descanso dominical no n.º 2 e introduziu-a no n.º 3: “A entidade patronal deverá fazer coincidir periodicamente com o domingo o dia de descanso semanal a que se refere o número anterior.”

<sup>29</sup> XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO (1972): 124. No entanto, desde o ano de 1986 que o Autor defende a posição oposta: XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO (1986): 272-279.

<sup>30</sup> AGRIA, FERNANDA / PINTO, MARIA LUÍSA CARDOSO (1972): 93.

<sup>31</sup> *Vd.* Acórdãos do STA de 06/04/1976, 22/06/1976, 06/07/1976 e 19/10/1976, publicados em *Acórdãos Doutriniais do STA*, n.º 175, pp. 1024 e ss., n.º 176/177, pp. 1164 e ss., n.º 178, pp. 1325 e ss. e n.º 18, pp. 1777 e ss., respetivamente.

<sup>32</sup> Acórdão do STA de 06/07/1976, *Acórdãos Doutriniais do STA*, n.º 178, pp. 1325 e ss.

<sup>33</sup> DL n.º 874/76, de 28 de dezembro de 1976.

quem acreditava que o artigo 51.º se encontrava revogado, resolvia o problema através da aplicação do artigo 60.º, n.º 1, alínea d) da CRP (que hoje corresponde ao artigo 59.º, n.º 1, alínea d)) e dos artigos 27.º, 28.º e 37.º do DL n.º 409/71, de 27 de setembro. Os primeiros dois artigos do DL n.º 409/71 referiam-se à organização do trabalho por turnos e o artigo 37.º estipulava derrogações ao descanso dominical. Por outro lado, houve quem entendesse que foi um lapso do legislador, acreditando que não era sua intenção revogar o artigo 51.º<sup>34</sup>.

A maioria da doutrina tendia para a segunda orientação. Todavia, a jurisprudência seguia a primeira posição, passando a defender que o dia de descanso semanal poderia ser ao cabo de sete dias consecutivos de trabalho, surgindo uma inversão da jurisprudência<sup>35</sup>. Esta jurisprudência acompanhava o entendimento espelhado no Despacho Ministerial de 3 de abril de 1978<sup>36</sup>, afirmando-se que o artigo 51.º se encontra cumprido quando o dia de descanso semanal, em cada período de sete dias, recai, no máximo, no nono dia, após oito dias consecutivos de trabalho.

Nesta matéria, afigura-se relevante o parecer de RAÚL VENTURA e MONTEIRO FERNANDES. Consideram estes Autores que os trabalhadores devem ter um dia de descanso em cada semana de calendário, isto é, no período de sete dias que se inicia em cada domingo e termina no sábado seguinte. De outra forma, não se conseguiria conciliar os n.ºs 2 e 3 do artigo 51.º, pois a fixidez do dia de descanso semanal implicaria a impossibilidade de repouso ao domingo de forma periódica<sup>37</sup>.

---

<sup>34</sup> Neste sentido, NETO, ABÍLIO (1984): 149; XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO (1986): 275; LEITE, JORGE/ ALMEIDA, F. JORGE COUTINHO DE (1985): 86. JORGE LEITE e COUTINHO DE ALMEIDA entenderam que o artigo se mantinha em vigor, enumerando várias razões. Desde logo, a LFFF introduziu um novo regime para os feriados, as férias e as faltas, que se encontravam regulamentadas nas secções I, II e III. Contudo, não fez o mesmo para a matéria regulada no artigo 51.º e na secção IV, mantendo-se omissos. Acresce ainda que o mencionado artigo 31.º refere expressamente as secções I, II, III e IV, ou seja, todas as que incorporavam o capítulo IV, acreditando o Autor que o legislador disse mais do que queria, uma vez que, se quisesse revogar todas as secções, bastava afirmar que o capítulo IV era revogado.

<sup>35</sup> Veja-se, por exemplo, o Acórdão do STJ de 28/02/1986, *BMJ*, n.º 354, 1986, pp. 407-419. Apesar de ser a primeira vez que o STJ se pronuncia sobre esta matéria, há uma referência na parte final do Acórdão de que as decisões do STA são anteriores à revogação do artigo 51.º da LCT, e, por essa razão, o STJ decide em termos distintos.

<sup>36</sup> Dúvidas foram levantadas quanto à validade jurídica deste Despacho. LEITE, JORGE (1984/1985): 118, considera que o Despacho é normativo, logo seria necessária a sua publicação na 1.ª série do Diário da República, o que não sucedeu, concluindo que não era vinculativo. Por outro lado, o Acórdão do STJ de 28/02/1986, *BMJ*, n.º 354, 1986, pp. 413 e ss., afirma que o Despacho apenas possui caráter informativo.

<sup>37</sup> VENTURA, RAUL/FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO (1985): 11-15. MONTEIRO FERNANDES continua a defender a orientação segundo a qual é lícito trabalhar durante sete dias consecutivos, uma vez que é a “única suscetível de viabilizar a estruturação de horários de turnos rotativos sem automática ampliação do período de repouso semanal”, FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO (2019): 544 e 545.

BERNARDO LOBO XAVIER, tendo-se manifestado anteriormente no sentido de que o dia de descanso não poderia ser ao fim de sete dias, vem defender que, de facto, o dia de descanso não tem de recair no sétimo dia. Para tal, argumenta que o descanso complementar se banalizou em Portugal, através da contratação coletiva, eliminando a violência do número de dias consecutivos de trabalho. Salienta, ainda, que tem de haver maleabilização e flexibilidade nos horários de trabalho<sup>38</sup>.

Em sentido oposto, JORGE LEITE rejeita o entendimento de que a semana aqui aplicada pelo legislador seja a semana de calendário, pois é apenas um dos sentidos possíveis a dar ao conceito de “semana”. Salienta que o legislador usa a expressão “semana de calendário” quando deseja que assim se entenda, como é exemplo o n.º 1 do artigo 93.º da LCT<sup>39</sup>. Mais uma vez se alude às razões que levam à conceção do descanso semanal, sendo que essas razões só são respeitadas quando o repouso tem em conta os dias de trabalho que o antecedem. O Autor menciona que, segundo a corrente que interpreta a expressão “semana” como semana de calendário, seria lícito trabalhar durante 12 dias sucessivos, apelidando tal situação como “manifestamente violenta”<sup>40</sup>. Os defensores desta corrente empregam esta interpretação de “semana” sem qualquer justificação, incorrendo num vício, na opinião do Autor<sup>41</sup>.

Refere, ainda, que se deve atender ao período normal de trabalho semanal, sendo que, à data da publicação deste estudo (1984/1985), a duração do trabalho semanal não podia exceder 48 horas. Na opinião de JORGE LEITE, este limite é ultrapassado sempre que se preste mais de 48 horas de trabalho em dias consecutivos, uma vez que, também neste domínio, não se pode entender “semana” como semana de calendário<sup>42</sup>. Logo, entre dois períodos normais de trabalho semanal, é necessário que o trabalhador usufrua de um dia de descanso.

No que se refere à questão anteriormente levantada de o dia de descanso coincidir periodicamente com o domingo, este Autor entende que, tendo em conta as razões que determinam o repouso, não releva se esse descanso é ou não ao domingo<sup>43</sup>.

---

<sup>38</sup> XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO (1986): 276-279. Posição novamente reforçada em 1992, XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO (1992): 423, e, mais recentemente, em 2018, XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO (2018): 672.

<sup>39</sup> LEITE, JORGE (1984/1985): 95 e 96.

<sup>40</sup> Ressalva-se que os defensores desta posição também não aceitam este resultado, com base no Despacho Ministerial de 03/04/1978.

<sup>41</sup> LEITE, JORGE (1984/1985): 101 e 102.

<sup>42</sup> LEITE, JORGE (1984/1985): 105-107.

<sup>43</sup> LEITE, JORGE (1984/1985): 111-112. Como refere o Autor, “(...) as razões de proteção do trabalhador acabaram por sobrepor-se a todas as outras (...)”.

Outro autor que se pronunciou no sentido de que o dia de descanso teria de ser após seis dias consecutivos de trabalho foi BARROS MOURA, salientando que o trabalho por turnos consiste numa organização do tempo de trabalho mais penosa para o trabalhador, pelo que “deveria se concebido em termos suscetíveis de atenuar o mais possível as consequências nocivas para a saúde e vida pessoal e familiar do trabalhador”<sup>44</sup>.

É neste panorama de divisão doutrinal que surge o DL n.º 398/91, de 16 de outubro, aditando o n.º 5 ao artigo 27.º do DL n.º 409/71, referindo o seguinte: “Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente guardas, vigilantes e porteiros, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido pelo menos um dia de descanso em cada semana de calendário, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.” Este aditamento parece resolver, assim, a constante discussão entre jurisprudência e doutrina, posicionando-se ao lado do parecer de RAÚL VENTURA e MONTEIRO FERNANDES, que assentava, justamente, na defesa da existência de um dia de descanso por semana de calendário.

Apesar disso, alguma doutrina continua a defender que este novo número no sobredito artigo 27.º não basta para se considerar que o dia de descanso pode ocorrer após sete ou mais dias de trabalho consecutivos. Na opinião de LIBERAL FERNANDES, é necessário ter em atenção as normas constitucionais, nomeadamente o artigo 59.º, n.º 1, al. d), onde jaz o princípio do descanso semanal, pois esta norma “tem subjacente a regra da semana de seis dias de trabalho e um de descanso”<sup>45</sup>. Acrescenta este Autor que a utilização da expressão “semana de calendário” nesta norma não possui significado jurídico preciso, uma vez que não há unanimidade quanto ao seu início e fim<sup>46</sup>. Nos mesmos termos, JORGE LEITE escreve que os cenários permitidos pelo n.º 5 do artigo 27.º não respeitam o princípio constitucional do descanso semanal, pois é necessário que o descanso recaia no sétimo dia, após seis dias de prestação de trabalho, de modo a poder ser designado descanso semanal<sup>47</sup>.

A nível jurisprudencial, a partir de 1976, atendendo à inversão jurisprudencial já referenciada, passou a ser defendida a tese de que o trabalhador deveria descansar ao oitavo dia, inserindo-se esse dia de descanso na semana de calendário. De modo a explicar

---

<sup>44</sup> MOURA, BARROS (1980): 280 e 283.

<sup>45</sup> FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (1995): 90.

<sup>46</sup> FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2012): 201.

<sup>47</sup> LEITE, JORGE (2004): 138, acentua, por diversas vezes, que “o dia de descanso é o dia que se segue à semana de trabalho”, uma vez que o que justifica o repouso é o trabalho anteriormente executado.

esta nova posição, é referido no Acórdão da Relação de Lisboa de 24/07/1985: “Hoje, novas realidades impõe uma certa elasticidade na distribuição dos momentos de repouso do trabalhador. A rápida evolução da tecnologia, com reflexo nos processos produtivos, limita sensivelmente a duração do investimento em maquinaria, tornada absoleta pelo surgimento de processos mais competitivos. (...) Acontece também, com o desenvolvimento da civilização, multiplicaram-se as estruturas que nos permite uma vida mais cómoda e agradável (v.g., energia elétrica, abastecimento de água, telecomunicações, serviços de saúde, transportes, meios de comunicação social, serviços de vigilância, abastecimento de combustíveis), mas implicam uma laboração contínua ou quase”. Por esta razão, “não pode o Direito, e conseqüentemente os tribunais, enquanto interpretam e aplicam a lei, deixar de considerar estas realidades económico-sociais, devendo fazer-se uma leitura atualizadora dos textos legais”<sup>48</sup>. O Acórdão prossegue afirmando que o dia de descanso tem como fundamento uma tradição, e que não se justifica pela necessidade de descanso.

Como fundamentação de direito, declara-se que, uma vez que o artigo 51.º da LCT foi revogado pelo DL n.º 874/76, é necessário recorrer ao estipulado no DL n.º 409/71 e ao mencionado no Despacho Ministerial de 3 de Abril de 1978, terminando o aresto com a conclusão de que “a cada conjunto de sete dias segue-se um dia de descanso, portanto nunca precedido de mais de oito dias consecutivos de trabalho”<sup>49</sup>.

No Acórdão do STJ de 28/02/1986, a primeira vez que este se pronuncia sobre a matéria em análise, apela-se à excecionalidade das indústrias e estabelecimentos de laboração contínua, que carecem da organização do trabalho por turnos e, por isso, de uma adaptação das regras aplicadas aos trabalhadores comuns. O afastamento das regras comuns, e, mais concretamente, do gozo do dia de descanso no sétimo dia, é possível quando observadas as seguintes salvaguardas: “a) Garantia ao trabalhador, mesmo nessas indústrias de laboração contínua, de um dia de descanso em cada semana de calendário; b) Concessão de um dia de descanso ao domingo, em cada período de tempo considerado; c) Proibição de a carga horária global de trabalho, em cada semana, exceder o limite estabelecido; d) Sujeição do horário de trabalho e do regime de descanso (do trabalho por turnos dentro de cada empresa) à aprovação pelas entidades oficiais competentes”.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> *CJ*, 1985, Ano X, Tomo IV, p. 199.

<sup>49</sup> *CJ*, 1985, Ano X, Tomo IV, p. 200.

<sup>50</sup> *BMJ*, n.º 354, 1986, pp. 412 e 413.

É, também, nesta decisão, que se toma partido quanto à validade jurídica do Despacho Ministerial de 3 de Abril de 1978, referindo que nunca poderia ser um despacho normativo, na medida em que não cria, modifica ou extingue normas. Tem, apenas, um carácter informativo ou elucidativo, desejando “dar conhecimento ao público da forma como atuavam os serviços do Ministério relativamente à matéria versada”.<sup>51</sup> Neste sentido, reforçando este entendimento, encontramos o Acórdão da Relação de Lisboa de 15/01/1986<sup>52</sup> e os Acórdãos do STJ de 14/11/1986<sup>53</sup>, de 03/07/1991<sup>54</sup> e de 16/10/1991<sup>55</sup>.

Em 2003, entra em vigor a Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, o designado CT de 2003, cujo artigo 189.º, n.º 5, adota a seguinte redação: “Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.”

Nas palavras de NUNES DE CARVALHO, “a redação dada ao n.º 5 do art. 189.º (...) causa, porém, bastante perplexidade. Sendo conhecida a discussão mantida durante décadas sobre este ponto (...) o CT vem, agora, retomar o enunciado anterior a 1991, dando, pois, azo ao relançamento da controvérsia”<sup>56</sup>. Mais tarde, em 2011, o Autor volta a abordar a mesma questão, sendo da opinião que é obrigatório conceder ao trabalhador “um dia de descanso em cada período de sete dias consecutivos”, levando em consideração os princípios que a Diretiva n.º 2003/88 visa e que fundamentam o regime estipulado no CT de 2003<sup>57</sup>.

JÚLIO GOMES indica que se se trata de uma modificação, porquanto à luz do regime anterior, o trabalhador descansaria um dia por cada semana de calendário<sup>58</sup>. Logo, no entendimento deste Autor, o dia de repouso, nos termos do CT de 2003, seria ao cabo de seis dias de trabalho.

Em 2009, com a entrada em vigor do CT de 2009<sup>59</sup>, o legislador, tendo oportunidade de modificar a solução legislativa, não o fez, mantendo-a praticamente inalterada no n.º

---

<sup>51</sup> *BMJ*, n.º 354, 1986, p. 414.

<sup>52</sup> *CJ*, 1987, Ano XII, Tomo I, pp. 136-140.

<sup>53</sup> *Acórdãos Doutriniais do STA*, n.º 302, pp. 304-310.

<sup>54</sup> *BMJ*, n.º 409, 1991, pp. 568-574.

<sup>55</sup> *BMJ*, n.º 410, 1991, pp. 570-577.

<sup>56</sup> CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE (2004): 115 e 116.

<sup>57</sup> CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE (2011): 351.

<sup>58</sup> GOMES, JÚLIO MANUEL VIEIRA (2007): 698.

<sup>59</sup> Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

5 do artigo 221.º: “Os turnos no regime de laboração contínua e os de trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente nas situações a que se referem as alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 207.º, devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito”. É esta solução legislativa que se mantém na atualidade.

Entende LIBERAL FERNANDES que a exclusão da expressão “semana de calendário” veio esclarecer qual a solução pretendida pelo legislador, isto é, que o dia de descanso é gozado ao fim de seis dias consecutivos de trabalho. Admite o Autor que, com esta alteração, o direito nacional revela-se respeitador do direito internacional, nomeadamente das Convenções n.º 14 e n.º 106 da OIT, e do direito da União Europeia, mais concretamente dos artigos 5.º e 17.º, n.º 4, alínea a), da Diretiva n.º 2003/88<sup>60</sup>.

É neste panorama jurídico que a questão é novamente levantada nos tribunais. Contudo, desta feita, é necessário atender ao direito da União Europeia. Com efeito, o TRP, de modo a sanar as dúvidas quanto à interpretação do direito da União Europeia neste domínio, recorreu ao reenvio prejudicial, dando origem ao Acórdão Maio Marques da Rosa<sup>61</sup>, que será analisado detalhadamente *infra*.

---

<sup>60</sup> FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2012): 200 e 201. No mesmo sentido, CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2006): 51 e 52.

<sup>61</sup> Processo C-306/16, de 9 de novembro de 2017.

## 4 O Problema na Atualidade

### 4.1 O Caso Maio Marques da Rosa

#### 4.1.1 O Problema

A questão sobre o posicionamento do descanso semanal no regime do trabalho por turnos foi colocada ao TRP, relativamente a um trabalhador que desempenhava a função de caixa fixo num casino.

O recorrente no processo principal era António Fernando Maio Marques da Rosa, ex-trabalhador da Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, S.A., que tinha exercido, entre 1991 e 2014, a função de caixa fixo no casino, situado na Póvoa de Varzim, explorado por aquela sociedade anónima. Os trabalhadores que ocupavam as funções de caixa fixo trabalhavam em turnos rotativos.

Entre 2008 e 2009, o recorrente executou a sua atividade profissional, por vezes, ao longo de sete dias consecutivos<sup>62</sup>, e, por esta razão, reclamava o pagamento de uma indemnização pelas horas de trabalho suplementar prestadas no sétimo dia e pelo não gozo de um descanso compensatório.

A este respeito, o TRP, no processo n.º 1282/15.9T8MTS, decidiu suspender a instância e recorrer ao reenvio prejudicial, atendendo ao princípio da interpretação conforme<sup>63</sup>. As normas aqui relevantes são o primeiro parágrafo do artigo 5.º, alínea a) do artigo 16.<sup>64</sup> e, eventualmente, a alínea a) do n.º 4 do artigo 17.<sup>65</sup> da Diretiva n.º 2003/88/CE, sendo estas duas últimas disposições derogatórias do artigo 5.º.

---

<sup>62</sup> Em 2010, a Varzim Sol modificou a organização dos horários de trabalho para não haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos.

<sup>63</sup> PAIS, SOFIA OLIVEIRA (2013): 96 e 97, sublinha que este princípio tem 4 fundamentos, salientados em vários Acórdãos do TJ. Em primeiro lugar, justifica-se pela obrigação que cabe aos Estados-membros de atingirem o resultado prosseguido pela diretiva, nos termos do artigo 288.º do TFUE. Em segundo lugar, apoia-se no princípio da cooperação leal, consagrado no artigo 4.º, n.º 3, do TUE. De seguida, este princípio é, também, alicerçado na obrigação dos Estados-membros garantirem a possibilidade de os lesados se queixarem a um tribunal, considerando que há uma violação do princípio da igualdade. Por fim, é um princípio que é inerente ao sistema do Tratado, uma vez que é uma forma de o órgão jurisdicional nacional asseverar a eficácia do direito da União Europeia. Conclui a mesma Autora que o princípio da interpretação conforme se trata de um “mecanismo que permite garantir a eficácia das diretivas”, contribuindo para a proteção dos particulares, PAIS, SOFIA OLIVEIRA (2013): 104-106.

<sup>64</sup> Nesta alínea pode ler-se: “Para efeitos de aplicação do artigo 5.º (descanso semanal), um período de referência não superior a 14 dias”.

<sup>65</sup> Esta alínea refere que são permitidas derrogações aos artigos 3.º e 5.º da Diretiva “no caso de atividades de trabalho por turnos, sempre que o trabalhador mude de equipa e não possa beneficiar de períodos de descanso diário e/ou semanal entre o fim da sua atividade numa equipa e o início da sua participação na seguinte”.

#### 4.1.2 A Legislação Nacional Aplicável e a Questão da Laboração Contínua

No que se refere à legislação nacional aplicável *in casu*, é necessário apurar qual o artigo referente ao descanso semanal que melhor se adequa às questões de facto. Por um lado, o artigo 232.º apresenta-se como norma geral sobre o descanso semanal, expondo que “o trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana”. Por outro lado, o artigo 221.º, n.º 5<sup>66</sup> trata-se de uma norma especial, aplicada a trabalhadores que executam a sua atividade profissional por turnos em estabelecimentos de laboração contínua ou que assegurem serviços que não podem ser interrompidos<sup>67</sup>.

Salienta-se que o casino não se encontrava aberto 24 horas por dia nos sete dias da semana, pelo que podem ser levantadas dúvidas se a estes trabalhadores lhes é aplicável o n.º 5 do artigo 221.º, se considerarmos que terá de se verificar a laboração contínua do casino. Caso se entenda que, para se aplicar este regime, é necessária a laboração do estabelecimento durante 24 horas por dia, resta aplicar o regime geral do art.232.º, que, aliás, é o artigo que o Acórdão supramencionado refere quando procede ao enquadramento jurídico. Esta norma implica que o dia de descanso seja marcado com regularidade, atento o princípio do descanso dominical, analisado *supra*.

Iremos voltar a este ponto *infra*, uma vez que esta questão é debatida nos acórdãos nacionais.

#### 4.1.3 A Jurisprudência Anterior do TJ

Antes de analisarmos o Caso Maio Marques da Rosa, importa realizar um breve desvio, de modo a compreender qual a orientação que o TJ seguia até proferir esta decisão, bem como analisar a interpretação da doutrina quanto a este aspeto.

Em primeiro lugar, o TJ sempre demonstrou preocupação com o cumprimento de um período mínimo de descanso semanal adequado. Como exemplos, podemos citar vários excertos de Acórdãos proferidos ao longo dos anos. Veja-se o que foi dito no Caso Jaeger<sup>68</sup>, em 2003: “há que lembrar que a Diretiva 93/104 tem por finalidade proteger eficazmente a segurança e a saúde dos trabalhadores. Tendo em conta esse objetivo essencial, cada trabalhador deve beneficiar, nomeadamente, de períodos de descanso

---

<sup>66</sup> No preceito pode ler-se: “turnos no regime de laboração contínua e os de trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos”.

<sup>67</sup> MARTINEZ, PEDRO ROMANO/MONTEIRO, LUÍS MIGUEL/VASCONCELOS, JOANA/BRITO, PEDRO MADEIRA DE/GRAY, GUILHERME/ SILVA, LUÍS GONÇALVES DA (2019): 562, aponta que esta norma remete para o artigo 207.º do CT, no que se refere à identificação dos serviços que não podem ser interrompidos.

<sup>68</sup> Processo C-151/02, de 9 de setembro de 2003.

adequados, que devem não só ser efetivos, permitindo às pessoas em causa recuperar da fadiga causada pelo trabalho, mas também revestir um carácter preventivo suscetível de reduzir, tanto quanto possível, o risco de alteração da segurança e da saúde dos trabalhadores que pode representar a acumulação de períodos de trabalho sem o descanso necessário”. Em 2006, no Acórdão Comissão das Comunidades Europeias contra Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte<sup>69</sup>, este órgão jurisdicional indica que “à luz tanto da redação da referida diretiva como da finalidade e da sistemática desta, as diferentes prescrições que esta enuncia em matéria de tempo mínimo de descanso constituem princípios do direito social comunitário que revestem especial importância de que deve beneficiar cada trabalhador como prescrição mínima necessária para assegurar a proteção da sua segurança e da sua saúde”.

Na própria Diretiva, o considerando 5<sup>70</sup> aponta a importância de um descanso efetivo por parte do trabalhador e o considerando 4<sup>71</sup> alerta que os objetivos prosseguidos pela Diretiva não podem ceder perante interesses puramente económicos.

Fazendo a conjugação do artigo 5.º com os excertos dos Acórdãos e os objetivos que a Diretiva pretende cumprir, e embora o TJ não tenha mencionado qual a frequência do descanso semanal que considera adequada, podemos concluir que o que potencia uma melhor proteção da segurança e saúde do trabalhador é o repouso ao sétimo dia, após seis dias de trabalho consecutivos.

Esta conclusão assemelha-se, aliás, a mais conforme com a exceção estabelecida na alínea a) do artigo 16.º ao artigo 5.º. De facto, se o artigo 5.º pretendesse que o descanso semanal recaísse em qualquer dia de uma determinada semana, a derrogação da alínea a) do artigo 16.º, que permite alargar o período de referência daquele artigo até 14 dias, não teria, aparentemente, alcance prático. Por outro lado, ao abrigo do princípio da segurança jurídica, esta exceção, de forma a ser aplicada no ordenamento jurídico de cada Estado-

---

<sup>69</sup> Processo C-894/04, de 7 de setembro de 2006.

<sup>70</sup> “Todos os trabalhadores devem beneficiar de períodos de descanso suficientes. O conceito de «descanso» deve ser expresso em unidades de tempo, ou seja, em dias, horas e/ou suas frações. Os trabalhadores da Comunidade devem beneficiar de períodos mínimos de descanso — diários, semanais e anuais — e de períodos de pausa adequados. Assim sendo, é conveniente prever igualmente um limite máximo para o horário de trabalho semanal”.

<sup>71</sup> “A melhoria da segurança, da higiene e de saúde dos trabalhadores no trabalho constitui um objetivo que não se pode subordinar a considerações de ordem puramente económica”.

membro, terá de ser expressamente adotada pelo legislador nacional, tal como já foi defendido pelo TJ em diversas ocasiões<sup>72/73</sup>.

Importa, ainda, referir que as exceções consagradas nas Diretivas sobre “tempo de trabalho” têm de ser interpretadas de forma restritiva, como é assegurado no caso SIMAP<sup>74</sup>.

A este respeito, revela-se oportuna uma referência ao Caso Antonino Accardo e outros contra Comune di Torino<sup>75</sup>, tendo em conta que as questões prejudiciais colocadas ao TJ se referiam ao princípio do descanso semanal previsto no artigo 5.º da Diretiva e suas exceções, mais concretamente:

“1) Os artigos 5.º, 17.º e 18.º da Diretiva 93/104[...] devem ser interpretados no sentido de que são diretamente aplicáveis no ordenamento jurídico de um Estado-Membro, independentemente de terem sido formalmente transpostos ou independentemente de disposições de direito interno que restrinjam a sua aplicabilidade a determinadas categorias profissionais, num litígio em que tenha havido um acordo dos parceiros sociais conforme com a referida diretiva?

2) Constitui em qualquer caso obrigação do órgão jurisdicional do Estado-Membro, independentemente do referido efeito direto, utilizar uma diretiva ainda não transposta ou cuja aplicabilidade, depois da sua transposição, parece excluída por disposições de direito interno, como parâmetro interpretativo do direito interno, ou seja, como referência para dissipar eventuais dúvidas exegéticas?

3) O órgão jurisdicional do Estado-Membro está impedido de declarar ilegal um comportamento, não podendo, em consequência, conceder indemnizações pelos prejuízos causados por facto injustificado e ilícito, quando o referido comportamento é autorizado pelos parceiros sociais e essa autorização é compatível com o direito comunitário, ainda que à luz de uma diretiva não transposta?

4) O artigo 17.º, n.º 3, da Diretiva 93/104 deve ser interpretado no sentido de que permite autonomamente, ou seja, de modo inteiramente dissociado do n.º 2 do mesmo artigo e do elenco de atividades e profissões que neste se indicam, a intervenção dos

---

<sup>72</sup> Salienta-se o Caso Finanzamt Düsseldorf-Süd contra SALIX (processo C-102/08), que nos diz: “Com efeito, cada Estado-Membro é obrigado a dar às diretivas uma execução que satisfaça plenamente as exigências de clareza e de certeza das situações jurídicas impostas pelo legislador comunitário, no interesse das pessoas interessadas estabelecidas nos Estados-Membros. Para este efeito, as disposições de uma diretiva devem ser aplicadas com uma força vinculativa incontestável, bem como com a especificidade, a precisão e a clareza exigidas”, e o caso Antonino Accardo, analisado *infra*.

<sup>73</sup> Neste sentido, veja-se, também, ALES, ADOARDO/POPMA, JAN (2019): 487.

<sup>74</sup> Processo C-303/98, de 3 de outubro de 2000.

<sup>75</sup> Processo C-227/09, de 21 de outubro de 2010.

parceiros sociais e a introdução, por estes, de normas derogatórias em matéria de descanso semanal?”

Neste processo, o problema residia no facto de, entre 1998 e 2007, um grupo de trabalhadores que eram agentes de polícia municipal de Turim, e cuja organização do tempo de trabalho consistia no trabalho por turnos, trabalharem, de cinco em cinco semanas, sete dias consecutivos, sendo que, a estes sete dias de trabalho sucessivos, se seguia um período de descanso compensatório. Tal regime de trabalho por turnos e descanso semanal estava previsto num acordo sindical de 1986. Os agentes de polícia municipal pretendiam ser indemnizados pelo trabalho prestado ao sétimo dia, por violação do princípio de descanso semanal assegurado pelo direito interno, mormente, o artigo 36<sup>76</sup>, terceiro parágrafo, da Constituição italiana, e artigo 2109, n.º 1<sup>77</sup>, do Código Civil italiano, uma vez que usufruíam de uma natureza imperativa.

O Acórdão aponta três momentos legislativos na ordem jurídica italiana com relevância para a resolução do problema colocado. Num primeiro momento, antes de 29 de abril de 2003, o descanso semanal, no ordenamento jurídico italiano, era regulado pelas normas supramencionadas da Constituição e do Código Civil. Posteriormente, a partir de 29 de abril de 2003, entra em vigor o Decreto Legislativo n.º 66, de 8 de abril de 2003, diploma que executa a transposição da Diretiva n.º 93/104/CE, estabelecendo o artigo 9.º, n.º 1, o regime do descanso semanal, em conformidade com o artigo 5.º da Diretiva. Por outro lado, o artigo 9.º, n.º 2, alínea b), e o artigo 17.º, n.º 4, do diploma italiano prescrevem derrogações àquele regime geral. Num último momento, o Decreto Legislativo n.º 66 é alterado pelo Decreto Legislativo n.º 213, alteração que entra em vigor a 1 de setembro de 2004 e nos termos da qual o Decreto Legislativo n.º 66 deixa de ser aplicável aos agentes de polícia municipal.

Assim, a partir deste momento, apenas lhes era aplicável o regime geral do descanso semanal constante da Constituição e do Código Civil. Atendendo à natureza imperativa destas disposições, o órgão jurisdicional italiano apresenta dúvidas quanto à possibilidade de ser permitido ao acordo de 1986 estabelecer derrogações a esse regime geral do descanso semanal. Por esta razão, interroga o TJ sobre um eventual efeito direto das disposições derogatórias das Diretivas<sup>78</sup>, ou, em caso de resposta negativa, se podem

---

<sup>76</sup> “O trabalhador tem direito ao descanso semanal [...] e não pode renunciar ao mesmo”.

<sup>77</sup> “O trabalhador tem direito a um dia de descanso em cada semana, que normalmente coincidirá com o domingo”. Este preceito indica que o trabalhador deve exercer o seu direito ao descanso ao sétimo dia, consequentemente a seis dias de trabalho consecutivos.

<sup>78</sup> Artigo 17.º da Diretiva n.º 93/104 e artigos 17.º e 18.º da Diretiva n.º 2003/88.

interpretar as disposições internas à luz das disposições derogatórias, por forma a admitir um desvio ao regime geral do descanso semanal.

O TJ começa logo por referir que é jurisprudência bem assente daquele Tribunal que uma diretiva não pode criar obrigações na esfera jurídica de um particular nem ser invocada contra ele, concluindo que “as autoridades de um Estado-Membro que não tenham exercido essa faculdade [de transpor corretamente as disposições derogatórias] não podem invocar a sua própria omissão para negar a particulares, como os demandantes no processo principal, o benefício de um período de descanso semanal que, em princípio, sob reserva da verificação a efetuar a este respeito pelo órgão jurisdicional de reenvio, respeita as exigências do artigo 5.º das diretivas «tempo de trabalho»”.

No que toca à segunda possibilidade, o TJ expressa que, tendo em conta que as derrogações nas Diretivas são facultativas, não há a obrigação de os Estados-membros as transporem para o ordenamento jurídico nacional, e, por conseguinte, nem uma obrigação de interpretar o direito nacional de forma a aplicar-se exceções às regras previstas nas Diretivas. Este órgão jurisdicional termina a sua argumentação com a alusão ao já referido princípio da segurança jurídica, no sentido em que as derrogações previstas nas Diretivas têm de ser transportadas com clareza e precisão, de maneira a poderem ser invocadas contra os trabalhadores.

Pelo exposto, desta decisão podemos retirar que a interpretação que o TJ faz do artigo 5.º das Diretivas resulta na colocação do dia de descanso semanal ao sétimo dia, pois, para poder recair no oitavo dia, os Estados-membros teriam de consagrar expressamente no direito nacional as disposições derogatórias que as Diretivas preveem<sup>79</sup>.

Visitando agora doutrina relativa à Diretiva n.º 2003/88, é salientado por EDOARDO ALES e JAN POPMA que as disposições relacionadas com o descanso precedem o artigo 6.º, que se refere à duração máxima do trabalho semanal, o que é um indicador de que a principal preocupação deste diploma europeu é o descanso e a recuperação do trabalhador<sup>80</sup>. MARIA LUÍSA TEIXEIRA ALVES exprime que a Diretiva veio clarificar o conceito de descanso suficiente, isto é, “o facto de os trabalhadores disporem de períodos de descanso regulares cuja duração seja expressa em unidades de tempo, e suficientemente longos e contínuos para evitar que se lesionem ou lesionem os colegas

---

<sup>79</sup> CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2017): 359; CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2018): 253.

<sup>80</sup> ALES, ADOARDO/POPMA, JAN (2019): 481. Referem os autores que “tempos de descanso adequados são vistos como a chave para a proteção da saúde”.

ou outras pessoas e para não prejudicarem a saúde, a curto ou longo prazo, por cansaço ou ritmos irregulares de trabalho”<sup>81</sup>. A Autora sublinha a necessidade de os descansos serem regulares, o que implica a sua marcação ao sétimo dia.

A interpretação que é feita da Diretiva n.º 2003/88 por estes Autores desemboca, mais uma vez, na afirmação da essencialidade do descanso para o trabalhador, descanso que, para ser verdadeiramente reparador, terá de ser regular.

#### 4.1.4 A Decisão do TJ no Caso Maio Marques da Rosa

Finalizada a narração das circunstâncias precedentes ao Caso Maio Marques da Rosa, iremos constatar que o TJ enveredou por um caminho diferente na decisão desta causa.

O TRP colocou as seguintes questões prejudiciais ao TJ:

“1) À luz [do artigo 5.º da Diretiva 93/104<sup>82</sup>] e [do artigo 5.º da Diretiva 2003/88], bem assim como do [artigo 31.º da Carta], no caso de trabalhadores a trabalhar por turnos e com folgas rotativas, em estabelecimento que labora em todos os dias da semana mas que não labora continuamente nas 24 horas diárias, o dia de descanso obrigatório a que o trabalhador tem direito deve ser necessariamente concedido em cada período de sete dias, ou seja, pelo menos no sétimo dia subsequente a seis dias de trabalho consecutivo?

2) É ou não conforme com essas diretivas e normativos a interpretação de que em relação a esses trabalhadores o empregador é livre de escolher os dias em que concede ao trabalhador, em cada semana, os descansos a que este tem direito, podendo o trabalhador ser obrigado, sem remuneração de trabalho suplementar, a prestar até dez dias de trabalho consecutivos (por exemplo, entre a quarta feira de uma semana, antecedida de descanso à segunda e terça, até sexta da semana seguinte, seguida de descanso ao sábado e ao domingo)?

3) É ou não conforme com essas diretivas e normativos, uma interpretação no sentido de que o período de 24 horas de descanso ininterrupto pode ocorrer em qualquer dos dias de calendário de um determinado período de sete dias de calendário e o período de 24 horas de descanso ininterrupto (às quais se adicionam as 11 horas de descanso

---

<sup>81</sup> ALVES, MARIA LUÍSA TEIXEIRA (2011): 206.

<sup>82</sup> Versão original da Diretiva n.º 2003/88, que foi revogada e substituída por aquela. Neste caso em concreto, as disposições pertinentes para o processo são idênticas, pelo que importa apenas fazer referência à Diretiva n.º 2003/88.

diário) subsequente pode igualmente ocorrer em qualquer dos dias de calendário do período de sete dias de calendário imediatamente subsequente ao anterior?

4) É ou não conforme com essas diretivas e normativos, tendo em conta também [a disposição] da alínea a) do [artigo 16.º da Diretiva 2003/88], a interpretação de que o trabalhador, em lugar de gozar um período de 24 horas de descanso ininterrupto (às quais se adicionam as 11 horas de descanso diário) por cada período de sete dias, pode gozar dois períodos consecutivos, ou não, de 24 horas de descanso ininterrupto em qualquer dos 4 dias de calendário de um determinado período de referência de 14 dias de calendário?”

O recorrente alegava que o direito português deveria ser interpretado no sentido de concessão do dia de descanso semanal ao sétimo dia, à luz do artigo 5.º da Diretiva n.º 2003/88 e das Convenções n.º 14 e n.º 106 da OIT, o que a Varzim Sol negava.

O TJ inicia a sua decisão respondendo às três primeiras questões em conjunto. Explica o órgão jurisdicional que, de forma sucinta, o que se pretende é analisar se o artigo 5.º da Diretiva e o artigo 31.º da CDFUE<sup>83</sup> obrigam a que o período mínimo de descanso semanal “seja concedido, o mais tardar, no dia seguinte a um período de seis dias de trabalho consecutivo”.

Em primeiro lugar, o TJ afirma que Portugal não transpôs para a ordem jurídica interna a derrogação ao artigo 5.º prevista no artigo 17.º, n.º 4, alínea a), da Diretiva<sup>84</sup>, pelo que, apenas importa interpretar a expressão “por cada período de sete dias”. A este propósito, entende este órgão jurisdicional, tal como o Advogado-Geral nas suas Conclusões<sup>85</sup>, que, uma vez que o referido artigo não remete para o direito nacional dos

---

<sup>83</sup> O TJ descarta, desde logo, este artigo, na esteira do Advogado-Geral, que refere que “o artigo 31.º, n.º 2, da Carta não é suscetível de trazer elementos úteis suplementares para efeitos da interpretação solicitada do artigo 5.º da Diretiva 2003/88”. Apesar do TJ ter dispensado a sua análise, parece pertinente ponderar se, de facto, esta norma não poderá contribuir para a interpretação do artigo 5.º da Diretiva. No que se refere à importância deste normativo, GORELLI HERNÁNDEZ, JUAN (2012): 795, expressa-se no sentido que o artigo 31.º da Carta impõe uma certa atuação aos poderes públicos e que evidencia a vinculação entre o tempo de trabalho e a saúde laboral. Este Autor afirma que a Diretiva, ao permitir o estabelecimento de períodos de referência de 14 dias, nomeadamente no artigo 16.º, alínea a), entra em conflito com o disposto no artigo 31.º da CDFUE. O mesmo é declarado por CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2018): 257, que levanta dúvidas sobre a consonância entre a Diretiva com a CDFUE. Em sentido concordante, LORCHER, KLAUS (2019): 558, crítica a afirmação do Advogado Geral, opinando que o papel do artigo 31.º é promover direitos sociais fundamentais e não conceder “informação adicional”. Salienta, ainda, que a redação da norma deixa claro que intui um dia de descanso após seis dias de trabalho.

<sup>84</sup> FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2018): 275, esclarece, ainda, que o facto de o legislador nacional ter imposto um período máximo semanal de trabalho de 40 horas para o trabalho por turnos rotativos e que a mudança de turno só seja possível após o gozo de um dia de descanso semanal, demonstra que rejeitou a sobredita derrogação da Diretiva.

<sup>85</sup> Parágrafo 36 das Conclusões do Advogado-Geral Henrik Saugmandsgaard Øe, apresentadas em 21 de junho de 2017.

Estados-membros, aquela expressão é um conceito autónomo do direito da União Europeia e que, por isso, a sua interpretação deve ser uniforme no território comunitário.

No que se refere à interpretação da expressão “por cada período de sete dias”, o TJ declara que a norma concede flexibilidade aos Estados-membros na determinação do momento de gozo do dia de descanso, realizando uma interpretação literal do artigo<sup>86</sup>. CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO crítica esta posição do TJ, mencionando que “trata-se de uma valorização, quanto a nós, excessiva do argumento literal e algo inesperada numa jurisprudência que tem sido caracterizada ao longo dos anos pela respetiva interpretação teleológica e que ignora a situação analisada no precedente caso Accardo”<sup>87</sup>.

No que toca à interpretação literal do artigo, o Acórdão verte, ainda, um fundamento apresentado pelo Advogado-Geral, alicerçado nas diferentes versões linguísticas do artigo 5.º, nos termos da qual a maioria das versões emprega a expressão “por cada período de sete dias”, retirando daqui, mais uma vez, que a Diretiva não precisa o momento do descanso.

De seguida, o TJ argumenta que, ao longo da Diretiva, o legislador da União utiliza, por diversas vezes, a expressão “período de referência”, como é exemplo o artigo 16.º, alínea a), saltando-se para a precipitada conclusão de que também no artigo 5.º pode estar presente um período de referência<sup>88</sup>.

Nesta senda, o Advogado-Geral faz menção ao Caso Van Swieten<sup>89</sup>, relativamente ao artigo 8.º, n.º 1, do Regulamento n.º 3820/85 do Conselho<sup>90</sup>, que apresenta a expressão “em cada período de 24 horas”, sendo que o TJ declarou que se tratava de “um período cujo início é variável, no sentido de que começa a correr no momento do efetivo início da condução, após o termo do período de repouso diário ou semanal antecedente”. É entendimento do Advogado-Geral que a segurança rodoviária justificava a interpretação do TJ segundo a qual aquela expressão não redundava num período de referência, que na Diretiva n.º 2003/88 não tem aplicação.

O TJ continua a sua fundamentação relembrando que a Diretiva tem por finalidade proteger de forma eficaz a segurança e saúde dos trabalhadores. No entanto, faz uma

---

<sup>86</sup> Acompanhando a posição do Advogado-Geral também neste ponto.

<sup>87</sup> CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2017): 337.

<sup>88</sup> Definido pelo TJ “como um período fixo no qual deve ser concedido um certo número de horas consecutivas de descanso, independentemente do momento em que essas horas são concedidas”.

<sup>89</sup> Processo C-313/92, de 2 de junho de 1994.

<sup>90</sup> Regulamento (CEE) n.º 3820/85 do Conselho de 20 de dezembro de 1985 relativo à harmonização de determinadas disposições em matéria social no domínio dos transportes rodoviários, e que já não se encontra em vigor.

ressalva, aludindo ao considerando 15, que permite aos Estados-membros elasticidade e maleabilidade na aplicação das disposições da Diretiva, e às derrogações possibilitadas pela mesma. Neste aspeto, CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO salienta que o facto de serem permitidas exceções justifica a existência de normas como o artigo 16.º, alínea a) da Diretiva. Porém, tal argumento não deve ser utilizado para consentir uma interpretação flexível a estipulações consideradas fulcrais a nível da segurança e saúde dos trabalhadores<sup>91</sup>.

Finaliza-se com a constatação que esta interpretação flexível do artigo 5.º “pode beneficiar não apenas o empregador, mas igualmente o trabalhador”, na medida em que o trabalhador pode usufruir de dias de descanso consecutivos, e tendo em conta que o trabalhador se encontra, de qualquer forma, protegido pelo descanso diário e duração máxima semanal de trabalho previstos na Diretiva.

Muitas críticas foram feitas a este juízo do TJ. FRANCISCO TRILLO PÁRRAGA expressa dúvidas quanto à possibilidade de as normas da União Europeia permitirem tal amplitude ao empregador no momento de decisão do descanso semanal<sup>92</sup>. O mesmo Autor realça, pertinentemente, que nos meses precedentes ao Acórdão, em maio de 2017, foi emitida uma Comunicação pela Comissão Europeia<sup>93</sup>, que corrobora o entendimento do TJ. É proferido pela Comissão que “a diretiva não parece exigir que o período de descanso semanal seja concedido no mesmo dia da semana em cada período de 7 dias” e que “é possível que esses dias variem segundo os períodos em causa, eventualmente dando origem a períodos consecutivos de trabalho até 12 dias, interrompidos por períodos de descanso diário”. Acresce o facto de a Comissão Europeia ter apresentado, por diversas vezes, propostas de modificação da Diretiva n.º 2003/88, no sentido de permitir maior flexibilidade no campo do “tempo de trabalho”. Estas circunstâncias levam o Autor a proferir as seguintes palavras: “numerosos parágrafos da Comunicação Interpretativa, em nosso entendimento, não correspondem ao direito vigente mas a desejos da Comissão Europeia que parece determinada a agredir o TJ para impor as suas reivindicações e, ao mesmo tempo, validar uma maneira de criar/modificar a lei que não respeita os procedimentos previstos”<sup>94</sup>.

---

<sup>91</sup> CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2018): 250.

<sup>92</sup> TRILLO PÁRRAGA, FRANCISCO (2018): 68.

<sup>93</sup> Comunicação interpretativa sobre a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (2017/C 165/01), de 24 de maio de 2017.

<sup>94</sup> TRILLO PÁRRAGA, FRANCISCO (2018): 67.

MARC VERICEL acentua que esta decisão parece bastante relaxada, uma vez que permite que o trabalhador exerça a sua atividade profissional durante 12 dias seguidos. Por outro lado, atento o objetivo pretendido pela Diretiva, tradicionalmente eram asseguradas interpretações mais favoráveis aos trabalhadores, pelo que, a decisão proferida pelo TJ corresponde a uma certa alteração na aplicação da Diretiva<sup>95</sup>.

Neste ponto, importa evidenciar o que escreve CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO no que concerne à derrogação prevista no artigo 16.º, alínea a) da Diretiva. Uma vez que Portugal não fez uso das disposições derogatórias consagradas na Diretiva, o TJ não se pronunciou sobre a interpretação a empregar ao referido artigo. Contudo, considerando a interpretação feita ao artigo. 5.º, isto é, que o trabalhador pode manter-se na execução do seu trabalho ao longo de 12 dias consecutivos, respeitando os descansos diários e período normal de trabalho semanal, percebe-se que o que a alínea a) do artigo 16.º permite é o trabalho durante 24 dias consecutivos<sup>96</sup>. O exemplo que nos é dado por aquela Autora consiste no seguinte: o trabalhador goza dois dias de descanso semanal na segunda e terça do primeiro período de 14 dias, seguindo-se outro período de 14 dias, em que o trabalhador usufrui do descanso semanal no sábado e domingo, no final desse segundo período de 14 dias. Logo, o trabalhador trabalharia 12 dias no primeiro período mais 12 dias no segundo período<sup>97</sup>.

Tendo em vista esta última constatação, o que nos resta indagar é de que forma um trabalhador que execute a sua atividade profissional durante 24 dias consecutivos tem a sua segurança e saúde protegidas. Afinal, esse é o objetivo que a Diretiva pretende alcançar, mas que aqui se vê frustrado.

## **4.2 O seu Impacto na Jurisprudência Nacional**

O panorama jurisprudencial acerca deste tema manteve-se pacífico, até à chegada ao TRP das ações relativamente aos trabalhadores do Casino da Póvoa de Varzim. Em primeiro lugar, encontramos, precisamente, o Acórdão que decidiu suspender a instância e proceder ao reenvio prejudicial para o TJ, no processo n.º 1282/15.9T8MTS<sup>98</sup>, com a data 23/05/2016, referindo que “os órgãos jurisdicionais nacionais estão vinculados a

---

<sup>95</sup> VERICEL, MARC (2018) : 305. No mesmo sentido, LHERNOULD, JEAN-PHILIPPE (2017): 28.

<sup>96</sup> CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2017): 341-343.

<sup>97</sup> Noutro estudo, a mesma Autora explica que esta hipótese nem é configurada nos Estados-membros que consagram a derrogação prevista no artigo 16.º, alínea a), da Diretiva: CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2018): 256.

<sup>98</sup> Coletivo de Juízes: Jorge Manuel Loureiro (Relator), Jerónimo Joaquim Freitas e Eduardo Peterson Silva.

interpretar o direito nacional em conformidade com o direito europeu, incluindo as Diretivas, e com a interpretação do mesmo realizada pelo TJUE, tendo em consideração o princípio do primado do Direito da UE”. Mais tarde, em 24/01/2018, surge a decisão do TRP, motivada pelo Acórdão do TJ<sup>99</sup>.

Curiosamente, em 07/11/2016, no processo n.º 5286/15.3T8MTS<sup>100</sup>, foi decidido pelo TRP que “o dia de descanso em cada turno não pode ser precedido por mais de seis dias consecutivos de trabalho”. Nesta ação, uma trabalhadora de um lar de idosos, que exercia as funções de cozinheira e cujo horário de trabalho estava organizado por turnos rotativos, intentou uma ação de condenação contra a sua empregadora, de modo a ser-lhe pago trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, por ter trabalhado sete dias seguidos.

Importa refletir na norma do descanso semanal que o TRP aplicou aqui, problema abordado *supra*, sendo logo afirmado pelo Tribunal que se dá por provado que o lar de idosos tem um regime de laboração contínua. Por conseguinte, aplica-se o artigo 221.º, n.º 5, ao caso em apreço. De facto, o lar de idosos está aberto vinte e quatro sobre vinte e quatro horas, uma vez que inclui valências de internamento. Diferentemente, o casino não está aberto vinte e quatro horas por dia, todos os dias da semana. Porém, o que não se pode deixar de evidenciar é que os trabalhadores destes dois estabelecimentos trabalham por turnos rotativos, incluindo o trabalho noturno. Desta forma, a diferença de regime aplicável não parece, a nosso ver, justificada. O que se deveria acautelar, em todas estas decisões, é o descanso semanal dos trabalhadores por turnos rotativos, sendo pouco relevante se esse trabalho é efetuado em regime de laboração contínua ou não, mas a existência dos turnos rotativos.

O sobredito Acórdão reflete a opinião formulada por LIBERAL FERNANDES, salientando que a expressão contida no artigo 221.º, n.º 5, “em cada período de sete dias”, não tem de ser reconduzida à semana de calendário. Aliás, com a entrada em vigor do CT de 2003, alterou-se a expressão “um dia de descanso em cada semana de calendário” que o artigo 27.º, n.º 5, do DL n.º 409/71 albergava, para a expressão que ainda hoje se mantém no artigo 221.º, n.º 5. Trata-se, portanto, de uma clarificação do legislador, que assim expôs em que dia deve recair o descanso semanal. É feita uma alusão ao considerando n.º 5 da Diretiva n.º 2003/88, que estipula que os trabalhadores têm de possuir um “limite máximo no horário de trabalho semanal”, limite que é respeitado

---

<sup>99</sup> Contudo, não conseguimos ter acesso a tal documento, porquanto não se encontra publicado no DGSI.

<sup>100</sup> Coletivo de Juizes: António José Ascensão Ramos (Relator), Jerónimo Freitas e Nelson Fernandes.

através de um período máximo de horas de trabalho por semana, tal como consagra o artigo 6.º, alínea b), da Diretiva, e através de um número máximo de dias consecutivos de trabalho. O facto de o legislador nacional ter optado pelo período de referência de sete dias, tendo em conta que não acolheu o estabelecido na alínea a) do artigo 16.º da Diretiva, “traduz uma opção legislativa no sentido da limitação a seis o número consecutivo de dias de trabalho, incluindo para o trabalho por turnos”<sup>101</sup>. Esta parece-nos a decisão acertada e devidamente fundamentada, analisada a evolução histórica do regime em apreço.

Relativamente ao processo n.º 1284/15.5T8MTS<sup>102</sup>, foi proferido em 05/12/2016 um Acórdão, no sentido de suspender a instância e aguardar a apreciação do TJ nos termos solicitados no processo n.º 1282/15.9T8MTS. Uma vez comunicada a decisão do TJ aos autos, surge novo Acórdão, datado em 05/02/2018, e que transcreve e acolhe na sua totalidade o Acórdão de 24/01/2018, tendo em consideração que o tema em apreciação, a factualidade e a Ré são os mesmos. Com efeito, tratava-se de um ex-trabalhador do Casino da Póvoa de Varzim que ocupava as funções de caixa fixo de jogo de máquinas e que peticionava, igualmente, indemnização e compensação pelos sétimos dias consecutivos de trabalho que executou. Assim, é logo enunciado que o Casino não laborava continuamente durante 24 horas, pelo que, não se está perante o âmbito de aplicação do artigo 221.º, n.º 5, mas do artigo 232.º do CT.

Apelando-se à força obrigatória do Acórdão do TJ, que vincula o juiz nacional, afirma-se que a posição do Autor não encontra aqui sustentação, ou seja, o dia de descanso não tem de ser concedido, o mais tardar, no sétimo dia.

Confrontado com a decisão do TJ, o Autor argumentou que, para além do direito da União Europeia, é necessário atender ao disposto nas Convenções n.º 14 e n.º 106. Contudo, esta possibilidade é afastada pelo Tribunal, que indica que estas Convenções têm como âmbito de aplicação setores de indústria, comércio e escritórios, o que, no caso em apreço, não se verifica.

Neste aresto é ainda abordada a questão de os trabalhadores das salas de jogo beneficiarem de dois dias de descanso consecutivos, o primeiro obrigatório e o segundo complementar, em virtude de Acordos de Empresa celebrados, estabelecendo a cláusula 36.ª do Acordo de Empresa publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 31 de 2007 que “1. Todos os trabalhadores abrangidos por este Acordo de Empresa têm direito a dois dias de descanso semanal seguidos”. Outro argumento apontado pelo Autor é de que, ao

---

<sup>101</sup> FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2012): 202 e 203.

<sup>102</sup> Coletivo de Juízes: Jerónimo Freitas (Relator), Nelson Fernandes e Fernanda Soares.

abrigo do disposto no artigo 15.º, os Estados-membros podem permitir “a aplicação de convenções coletivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais mais favoráveis à proteção da segurança e saúde dos trabalhadores”, e, assim, o estipulado naquele Acordo de Empresa seria um regime mais favorável, derogando a interpretação efetuada pelo TJ. Neste ponto, e cremos com razão, o TRP considerou que, de facto, se trata de um regime mais favorável, porquanto atribui mais um dia de descanso semanal do que é obrigatório, contudo, para a questão em juízo, nada acrescenta, isto é, saber quantos dias de trabalho consecutivos se pode prestar até ser concedido um dia de descanso.

É mencionado o Acórdão proferido em 07/11/2016, no processo n.º 5286/15.3T8MTS, uma vez que a sentença foi em sentido contrário ao que agora se decide, e tal questão foi levantada pela Autora. O TRP adverte que não se trata da mesma situação, considerando que o que se pretendia apurar era se o dia de descanso semanal para trabalhadores por turnos em regime de laboração contínua teria de recair ao fim de seis dias consecutivos de trabalho. Por conseguinte, exigia-se uma interpretação do conteúdo do artigo 221.º, n.º 5, e não do artigo 232.º.

Deparamo-nos com outro Acórdão, de 11/07/2018, que partilha as mesmas circunstâncias, no processo n.º 1266/15.7T8MTS<sup>103</sup>, e que, igualmente, procedeu à suspensão da instância e aguardou a pronúncia do TJ. O TRP, mais uma vez, posiciona-se ao lado do TJ, pois “se não encontram razões para daquele divergir”.

Por último, cabe examinar o Acórdão do STJ, datado de 14/11/2018, no processo n.º 1181/15.4T8MTS<sup>104</sup>. O Autor interpôs recurso de revista, atenta a discrepância nas decisões do TRP, pois, no caso dos trabalhadores por turnos em regime de laboração contínua, o seu descanso semanal teria de ser ao cabo de seis dias consecutivos de trabalho, enquanto os trabalhadores por turnos que não estão sujeitos ao regime de laboração contínua podem beneficiar do descanso semanal após sete dias consecutivos ou mais de trabalho. Nas palavras do Autor, “é impossível de justificar em termos de unidade do ordenamento jurídico que o legislador permitisse para a generalidade dos trabalhadores a marcação de dias de descanso após sete, oito, nove, dez, ou mais dias de trabalho consecutivo e fosse depois limitar essa possibilidade na norma do art. 221.º, n.º 5, para a laboração contínua e situações similares”.

Alega o Autor que o Casino é uma empresa de laboração contínua e, por isso, reclama a aplicação do n.º 5 do artigo 221.º, e, se assim não for considerado, sempre

---

<sup>103</sup> Coletivo de Juízes: Nelson Fernandes (Relator), Rita Romeira e Teresa Sá Lopes.

<sup>104</sup> Coletivo de Juízes: Júlio Gomes (Relator), Ribeiro Cardoso e Ferreira Pinto.

usufrui da aplicação do artigo 232.º, que impõe a concessão do dia de descanso ao sétimo dia. Mais uma vez se invoca o artigo 15.º da Diretiva, sendo que o TJ refere expressamente no seu Acórdão que “cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se, e em que medida, a regulamentação nacional aplicável no processo principal prevê essa proteção mais alargada”<sup>105</sup>, atendendo não só àqueles artigos do CT, mas também ao artigo 59.º, n.º 1, alínea d) da CRP e Convenção n.º 106 da OIT.

Neste Acórdão do STJ, realça-se que o TJ entendeu que a expressão “por cada período de sete dias” acolhida pelo artigo 5.º da Diretiva é um conceito autónomo de direito da União e que “importa que a mesma resposta seja dada a esta mesma questão em todas as jurisdições dos Estados Membros que possam ser chamados a decidi-la”. O STJ afirma que o TJ declara expressamente que uma eventual norma que conferisse o dia de descanso após seis dias de trabalho não seria forçosamente mais favorável para o trabalhador.

Destaca-se, de seguida, que o juiz nacional se encontra vinculado ao princípio da interpretação conforme, não só na interpretação da legislação nacional, como também na interpretação de Convenções internacionais.

Quanto à questão de saber se o Casino é uma empresa de laboração contínua, o Tribunal responde negativamente, pois não se trata de uma atividade industrial, devendo ser aplicado àquele estabelecimento o período de abertura, exposto no n.º 2 do artigo 201.º do CT, para além de que a expressão “laboração contínua” implica que a laboração seja, de facto, de vinte e quatro horas sobre vinte e quatro horas. Desta exposição resulta que se deve aplicar ao caso dos autos o artigo 232.º do CT. No momento de interpretação desta norma, é referido que esta não oferece dúvidas, “consagrando o direito a um dia de descanso em um período de referência de sete dias (sendo que uma semana é, precisamente, um período de sete dias), interpretação que, aliás, é perfeitamente compatível com a letra da lei”. No que se refere ao artigo 59.º, n.º 1, alínea d) da CRP, este normativo não explicita em que dia deve ser concedido o dia de descanso semanal.

Em relação à interpretação da Convenção n.º 106 da OIT, este Tribunal, mais uma vez, alude ao princípio da interpretação conforme, invocando jurisprudência do TJ, designadamente o decidido no processo C-188/07<sup>106</sup>, que nos diz, no seu parágrafo 84: “Daqui resulta que, ao aplicar o direito nacional, quer se trate de disposições anteriores

---

<sup>105</sup> Parágrafo 49 do Caso Maio Marques da Rosa.

<sup>106</sup> Acórdão do TJ de 24 de Junho de 2008.

ou posteriores à diretiva ou de disposições resultantes de convenções internacionais subscritas pelo Estado-Membro, o órgão jurisdicional nacional chamado a interpretá-lo é obrigado a fazê-lo, na medida do possível, à luz do texto e da finalidade da diretiva, para atingir o resultado por ela prosseguido e cumprir desta forma o artigo 249.º, terceiro parágrafo, CE”. Deste excerto retira-se que existe uma obrigação de interpretar as Convenções internacionais que tenham sido subscritas pelos Estados-membros e não pela União Europeia de acordo com o Direito da União Europeia. Assim, defende-se que o artigo 6.º, n.º 1, da Convenção n.º 106 da OIT pode ser interpretado no sentido de prever, igualmente, um período de referência de sete dias, apesar de a Comissão de Especialistas na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT considerar que o descanso semanal deve obedecer ao princípio da regularidade, continuidade e uniformidade. Na opinião sustentada pelo STJ, a interpretação feita por esta Comissão não é autêntica nem propriamente vinculante.

Em último lugar neste Acórdão, é mencionado o artigo 2.º, n.º 5, da CSER, que admite o trabalho durante 12 dias consecutivos até à concessão do dia de descanso semanal, em virtude da interpretação efetuada pelo CEDS.

Em suma, com esta decisão cessam as dúvidas de que o artigo 232.º do CT permite que os trabalhadores usufruam do dia de descanso semanal após sete ou mais dias consecutivos de trabalho, desde que esse dia de descanso semanal seja concedido dentro do período de referência de sete dias. Apesar de não se referir expressamente que esta interpretação deve também ser aplicada ao artigo 221.º, n.º 5, pensa-se que, implicitamente, é o que resulta da sentença<sup>107</sup>. É proferido que a expressão “por cada período de sete dias” é um conceito autónomo de direito da União e que, por isso, deve ser aplicada de forma idêntica em todos os Estados-membros, para além de que descansar ao sétimo dia nem consiste num regime mais favorável para o trabalhador, pelo que, não entra dentro do âmbito de aplicação do artigo 15.º da Diretiva.

### **4.3 A Conformidade da Decisão do TJ com os Diplomas Internacionais**

Atendendo ao decidido pelo TJ e, por conseguinte, pelo STJ, torna-se indispensável apreciar a compatibilidade da sua interpretação com os diplomas internacionais relativos ao descanso semanal.

---

<sup>107</sup> Neste sentido, veja-se MARTINEZ, PEDRO ROMANO/MONTEIRO, LUÍS MIGUEL/VASCONCELOS, JOANA/BRITO, PEDRO MADEIRA DE/GRAY, GUILHERME/SILVA, LUÍS GONÇALVES DE (2019): 563.

Como já foi referenciado *supra*, a OIT possui duas Convenções neste âmbito, as Convenções n.º 14<sup>108</sup> e n.º 106<sup>109</sup>, sendo que ambas expõem que o descanso semanal deve ser concedido “em cada período de sete dias”, expressão quase idêntica à utilizada no artigo 5.º da Diretiva n.º 2003/88.

A este respeito, RAÚL VENTURA e MONTEIRO FERNANDES interpretam a expressão empregue nas sobreditas Convenções como não indicando em que dia da semana deve recair o dia de descanso semanal<sup>110</sup>.

Em sentido oposto, JORGE LEITE entende que o estipulado nas Convenções confere ao trabalhador o descanso ao sétimo dia<sup>111</sup>. Tal como já foi se referiu anteriormente, LIBERAL FERNANDES é da opinião de que, com a entrada em vigor do CT de 2003, mais concretamente do artigo 189.º, n.º 5 (cuja solução se mantém inalterada no artigo 221.º, n.º 5), o direito nacional alcançou a conformidade com as normas das referenciadas Convenções da OIT<sup>112</sup>.

A Comissão de Especialistas na Aplicação das Convenções e Recomendações da OIT já se pronunciou quanto à interpretação a dar às Convenções n.º 14 e n.º 106, mencionando que o princípio do descanso semanal consagrado naquelas Convenções deve ser lido em conformidade com os princípios da regularidade, continuidade e uniformidade<sup>113</sup>. Ora, o princípio da regularidade implica que o dia de descanso seja gozado sempre no mesmo dia da semana, após seis dias consecutivos de trabalho.

Tal como realça CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, o artigo 7.º da Convenção n.º 106 permite ao Estado-membro estipular regimes especiais do princípio do descanso semanal. Contudo, é necessário que o Estado-membro que o pretenda fazer inclua essa

---

<sup>108</sup> O seu artigo 2.º estipula o seguinte: “1. Todo o pessoal ocupado em qualquer estabelecimento industrial, público ou privado, ou nas suas dependências, deverá, ressalvadas as exceções previstas nos artigos presentes, gozar, em cada período de sete dias, de um descanso de vinte e quatro horas consecutivas pelo menos. 2. Esse repouso será concedido, tanto quanto possível, simultaneamente a todo o pessoal de cada estabelecimento e coincidirá, na medida do possível também, com os dias consagrados pela tradição ou pelos usos do país ou da sua região respetiva”.

<sup>109</sup> O seu artigo 6.º prevê que: “1. Todas as pessoas às quais se aplica a presente convenção terão direito, sob reserva das derrogações previstas nos artigos seguintes, a um período de repouso semanal, compreendendo um mínimo de 24 horas consecutivas, por cada período de sete dias. 2. O período de repouso semanal será, sempre que possível, concedido simultaneamente a todas as pessoas interessadas, do mesmo estabelecimento. 3. O período de repouso semanal coincidirá, sempre que possível, com o dia da semana reconhecido como tal pela tradição ou pelos usos do país ou da região. 4. As tradições e os usos das minorias religiosas serão respeitados na medida do possível”.

<sup>110</sup> VENTURA, RAUL/FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO (1985): 15.

<sup>111</sup> LEITE, JORGE (1984/1985): 104 e 105.

<sup>112</sup> FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2012): 201; CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2006): 51 e 52.

<sup>113</sup> OIT (2011): 7 e 8.

intenção nos relatórios anuais, ao abrigo do disposto no artigo 11.º, o que Portugal não fez<sup>114</sup>.

Em última análise, o regime consagrado nas Convenções n.º 14 e n.º 106 não se encontra em desacordo com o direito da União Europeia, uma vez que a Diretiva n.º 2003/88 ressalva que os Estados-membros podem prever normas mais favoráveis à proteção da segurança e saúde dos trabalhadores, nos termos do artigo 15.<sup>o15</sup>.

Outro instrumento legislativo internacional a ter em conta, desta feita europeu, é a CSER, já mencionado no ponto 2.3 deste trabalho, mais concretamente o n.º 5 do artigo 2.º, que nos diz que o descanso semanal deve coincidir “com o dia da semana reconhecido como dia de descanso pela tradição ou pelos usos do país ou da região”. O conteúdo deste preceito parece não ser esclarecedor, pelo que, é preciso atentar na interpretação que o CEDS executa. Nestes termos, entende o Comité que o descanso deve ser semanal; contudo, os Estados-membros podem prever o seu adiamento para a semana seguinte, havendo 12 dias de trabalho consecutivos, aos quais se seguem dois dias de descanso<sup>116</sup>. Comparativamente, a Diretiva n.º 2003/88 permite derrogações mais vastas do que esta.

---

<sup>114</sup> CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2017): 349.

<sup>115</sup> CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2017): 350.

<sup>116</sup> LORCHER, KLAUS (2017): 177; HARRIS, DAVIS/DARCY, JOHN (2001): 66, estes Autores advertem que esta solução pode resultar numa violação do artigo 2.º, n.º 1, da CSER, que dita que os trabalhadores têm direito a “duração razoável ao trabalho diário e semanal, devendo a semana de trabalho ser progressivamente reduzida, tanto quanto o aumento da produtividade e os outros fatores em jogo o permitam”. Deste modo, no adiamento do descanso semanal é necessário assegurar que o trabalhador não executa a sua atividade profissional excedendo o período normal de trabalho semanal.

## 5 Conclusões

Um dos primeiros aspetos a retirar deste trabalho é que os trabalhadores sujeitos a uma organização do tempo de trabalho por turnos rotativos se encontram numa posição mais vulnerável do que os trabalhadores com um horário de trabalho convencional. As consequências que o trabalho efetuado nestes termos acarreta ligam-se, principalmente, ao trabalho noturno e cada vez são mais os estudos publicados a evidenciar os efeitos negativos deste tipo de organização de tempo de trabalho.

No que se refere à jurisprudência emanada do TRP, vislumbra-se uma divisão. Por um lado, quando está em causa a aplicação do artigo 232.º do CT é permitido que o dia de descanso semanal recaia, no mínimo, no oitavo dia, depois de sete dias de trabalho prestado. Por outro lado, ao abrigo do disposto no artigo 221.º, n.º 5, não é possível o trabalho durante sete dias seguidos, sendo necessário que o dia de descanso seja no sétimo dia. O fator diferenciador é a laboração contínua do estabelecimento onde os trabalhadores por turnos executam o seu trabalho. No entanto, indagamos se a laboração contínua é suficiente para diferenciar os trabalhadores por turnos e as disposições que lhe são aplicáveis. Veja-se que, no Caso Maio Marques da Rosa, os turnos dos trabalhadores do Casino eram distribuídos entre as 15 horas e 3 horas, de domingo a quinta feira, e entre as 16 horas e 4 horas, nos restantes dias, incluindo, portanto, trabalho noturno. Atenta a penosidade acrescida do trabalho noturno e a dificuldade de recuperação física do trabalhador, não consideramos que o facto de o Casino não laborar de forma contínua seja de alguma forma bastante para concluir que os trabalhadores não têm de usufruir do dia de descanso ao sétimo dia.

Relativamente à sentença proferida pelo STJ, entendemos que o Tribunal não faz esta divisão, pois o Julgador chega à conclusão que o descanso semanal pode ocorrer, em qualquer caso, num período de referência de sete dias, depois de analisar toda a legislação nacional, comunitária, europeia e internacional.

Compreende-se que para o empregador seja difícil compatibilizar todos os horários dos seus trabalhadores assegurando o descanso ao sétimo dia, podendo até acarretar gastos mais avultados por parte da entidade patronal. Contudo, existem certas prerrogativas que têm como razão de ser a proteção do trabalhador e, assim refere expressamente o considerando 4 da Diretiva n.º 2003/88, a segurança e saúde do trabalhador não pode ser menosprezada em função de interesses económicos.

Creemos que muitos aspetos conduzem a uma aplicação de uma interpretação mais restritiva dos artigos que contendem com o descanso semanal.

Em primeiro lugar, não podemos ignorar os princípios constitucionais aplicáveis neste âmbito. Desde logo, o princípio da igualdade<sup>117</sup>, que, na sua vertente positiva, estabelece a obrigação de tratar igualmente o que é igual e desigualmente o que é diferente<sup>118</sup>. Veja-se que trabalhar por turnos, principalmente os turnos rotativos, tem implicações muito diferentes do que trabalhar num horário de trabalho dito convencional, em que os trabalhadores executam a sua atividade profissional das 9 horas às 18 ou 19 horas, de segunda a sexta feira. O trabalho por turnos rotativos, para além de o trabalhador não ter um descanso regular ao longo da semana, implica um maior nível da organização no seio familiar. Na nossa opinião, são situações diferentes, e que, por conseguinte, merecem soluções diferentes. Todavia, essa solução diferente não pode ser considerada nos termos em que o TRP e o STJ entendem. Por um lado, o facto de o estabelecimento não laborar de forma contínua não é suficiente para retirar uma maior proteção aos trabalhadores por turnos. Por outro, não se pode aplicar a mesma solução a todos os trabalhadores, como parece defender o STJ.

Aliás, esta interpretação parece reforçada pelo considerando n.º 10 da Diretiva n.º 2003/88: “A situação dos trabalhadores noturnos e dos trabalhadores por turnos exige que o nível de proteção de que gozam em matéria de segurança e de saúde seja compatível com a natureza das suas tarefas e que os serviços e meios de proteção e de prevenção estejam organizados e funcionem de forma eficaz”.

De seguida, encontramos o já analisado princípio do descanso semanal, e que assume natureza constitucional. Tal como destaca LIBERAL FERNANDES, quando esta norma foi introduzida na CRP, o entendimento pacífico na época era de que o repouso seria ao sétimo dia<sup>119</sup>.

Outro aspeto a ter em conta, e que se vislumbra como extremamente relevante, é que os trabalhadores por turnos estão sujeitos, como não poderia deixar de ser, ao período normal de trabalho semanal de 40 horas. O adiamento do dia de descanso semanal para o oitavo, nono ou décimo dia pode violentar esse direito dos trabalhadores.

---

<sup>117</sup> Artigo 13.º da CRP.

<sup>118</sup> MIRANDA, JORGE/MEDEIROS, RUI (2017): 166.

<sup>119</sup> FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (1995): 90: “dada a unanimidade então existente quanto a esse regime, é de admitir que, ao formular o princípio do descanso semanal, o legislador constituinte se tivesse limitado a acolher a realidade normativa dominante, passando a conferir-lhe veste constitucional”.

Realça-se que até as Conclusões do Governo Português no Caso Maio Marques da Rosa vão no sentido de conceder o dia de descanso ao sétimo dia<sup>120</sup>.

Por fim, é preciso atender à evolução histórica das redações dos preceitos que acolhem o princípio do descanso semanal. Anteriormente à entrada em vigor do CT de 2003, empregava-se a expressão “em cada semana de calendário”. Posteriormente, e de modo a transpor a Diretiva n.º 2003/88 para o ordenamento jurídico interno, com a entrada em vigor do CT de 2003, a expressão passou a ser “em cada período de sete dias”. Este elemento histórico revela-se importante, no sentido em que o legislador ordinário sentiu a necessidade de modificar a expressão, adequando-a às normas europeias. Se o legislador considerasse que o artigo 5.º da Diretiva incluía um período de referência, não teria modificado a expressão.

---

<sup>120</sup> “(...) cada trabalhador tem direito a gozar um período mínimo de 24 horas de descanso ininterrupto após seis dias de trabalho consecutivos.”

## 6 Bibliografia

AGRIA, FERNANDA / PINTO, MARIA LUÍSA CARDOSO (1972), *Contrato Individual de Trabalho*, Almedina, Coimbra.

ALES, ADOARDO/POPMA, JAN (2019), “Occupational Health and Safety and Working Time”, in *European Labour Law*, TEUN JASPERS, FRANS PENNING, SASKIA PETERS (Ed.), Intersentia Ltd, Cambridge, pp. 452-495.

ALVES, MARIA LUÍSA TEIXEIRA (2011), “As Fronteiras do Tempo de Trabalho”, in *Estudos de Direito do Trabalho*, António Monteiro Fernandes (Org.), Coimbra Editora, Coimbra, pp. 109-159.

AMADO, JOÃO LEAL/MOREIRA, TERESA COELHO (2019), “A Lei Sobre o TVDE e o Contrato de Trabalho: Sujeitos, Relações e Presunções”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 1, pp. 81-111.

CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE (2004), “Duração e Organização do Tempo de Trabalho no Código do trabalho”, in *VI Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, António Moreira (Coord.), Almedina, Coimbra, pp. 95-121.

CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE (2011), “Notas sobre o Regime do Tempo de Trabalho na Revisão do Código de Trabalho”, in *Código do Trabalho – A Revisão de 2009*, Paulo Morgado de Carvalho (Coord.), Coimbra Editora, Coimbra, pp. 327-379.

CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2006), “A Regulamentação Nacional do Tempo de Trabalho e o Direito Comunitário: Omissões e Incompatibilidades”, *Questões Laborais*, Ano XIII, n.º 27, 2006, pp. 33-59.

CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2017), “Trabalho por Turnos e Descanso Semana: Novos Contributos para Velhas Questões”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, pp. 315-265.

CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2018), “Anotação ao Acórdão do Tribunal de Justiça (Segunda Secção) de 9 de Novembro de 2017, António Fernando Maio Marques da Rosa contra Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, SA, Processo C-306/16”, *Anuário Português de Direito Internacional 2017*, pp. 243-260.

CANOTILHO, J. GOMES/MOREIRA, VITAL (2007), *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, 4.<sup>a</sup> Edição, Coimbra Editora, Coimbra.

CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES (2019), *Direito do Trabalho II*, Almedina, Coimbra.

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO (2019), *Direito do Trabalho*, 19.<sup>a</sup> Edição, Almedina, Coimbra.

FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (1995), *Comentário às Leis de Duração do Trabalho e do Trabalho Suplementar*, Coimbra Editora, Coimbra.

FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2012), *O Tempo de Trabalho – Comentário aos Artigos 197.º a 236.º do Código de trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra.

FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2018), *O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho*, Universidade do Porto – Reitoria, Porto.

GOMES, JÚLIO MANUEL VIEIRA (2007), *Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho*, Volume I, Coimbra Editora, Coimbra.

GORELLI HERNÁNDEZ, JUAN (2012), “Condiciones Justas e Equitativas”, in *La Europa de los derechos: estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Cristina Monereo Atienza e José Luis Monereo Pérez (Dir. e Coord.), Granada, pp. 783-805.

HARRIS, DAVIS/DARCY, JOHN (2001), *The European Social Charter*, 2.<sup>a</sup> Edição, Transnational Publishers, Inc., Nova Iorque.

LEITE, JORGE (1984/1985), “Descanso Semanal e Trabalho em Regime de Turnos Rotativos”, *Revista de Direito e Economia*, Ano X/XI, pp. 87-136.

LEITE, JORGE/ALMEIDA, F. JORGE COUTINHO DE (1985), *Coletânea de Leis do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra.

LEITE, JORGE (2004), *Direito do Trabalho*, Volume II, Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra, Coimbra.

LEITÃO, LUÍS MENEZES (2019), *Direito do Trabalho*, 6.<sup>a</sup> Edição, Almedina, Coimbra.

LHERNOULD, JEAN-PHILIPPE (2017), “Repos Hebdomadaire: la Fin de la Théorie du Septième Jour?”, *JCP/La Semaine Juridique – Édition Sociale*, n.º 48, 1390, pp. 25-28.

LORCHER, KLAUS (2017), “The Right do Just Conditions of Work”, in *The European Social Charter and the Employment Relation*, Niklas Bruun, Klaus Lorcher, Isabelle Schomann e Stefan Clauwaert (Eds.), Hart Publishing, Oxford, pp. 535-557.

LORCHER, KLAUS (2019), “Article 31 – Fair and Just Working Conditions”, in *The Charter of Fundamental Rights of The European Union and Employment Relation*, Filip Dorssemont, Klaus Lorcher, Stefan Clauwaert e Mélanie Schmitt (Dir.), Hart Publising, Oxford, pp. 535-557.

MARTINEZ, PEDRO ROMANO/MONTEIRO, LUÍS MIGUEL/VASCONCELOS, JOANA/BRITO, PEDRO MADEIRA DE/GRAY, GUILHERME/SILVA, LUÍS GONÇALVES DE (2019), *Código do Trabalho Anotado*, 12.<sup>a</sup> Edição Almedina, Coimbra.

MARTINEZ, PEDRO ROMANO (2019), *Direito do Trabalho*, 9.<sup>a</sup> Edição, Almedina, Coimbra.

MIRANDA, JORGE/MEDEIROS, RUI (2017), *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, UCP Editora, Lisboa.

MOURA, BARROS (1980), *Compilação de Direito do Trabalho – Sistematizada e Anotada*, Almedina, Coimbra.

NETO, ABÍLIO (1984), *Contrato de Trabalho – Notas Práticas*, Livraria Petrony, Lisboa, 9.<sup>a</sup> Edição

OIT (2011), *El Tiempo de Trabajo en el Siglo XXI*, Ginebra, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_162148.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_162148.pdf), consultado em 15/02/2020.

PAIS, SOFIA OLIVEIRA (2013), “Princípio da Interpretação Conforme”, in *Princípios Fundamentais de Direito da União Europeia, Uma Análise Jurisprudencial*, Sofia Oliveira Pais (Coord.), 3.<sup>o</sup> Edição, Almedina, Coimbra, pp. 93-107.

PINTO, MÁRIO/MARTINS, PEDRO FURTADO/CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE (1994), *Comentário às Leis do Trabalho*, Volume I, Lex, Lisboa.

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2019), *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais*, 7.<sup>a</sup> Edição, Almedina, Coimbra.

SILVA, ISABEL SOARES DA (2012), *As Condições de Trabalho no Trabalho por Turnos*, Climepsi Editores, Lisboa.

SILVA, ISABEL S./PRATA, JOANA/FERREIRA, ANA ISABEL (2014), *Horários de Trabalho por Turnos: da Avaliação dos Efeitos às Possibilidades de Intervenção*, [http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.7\\_ISilva%20et%20al\\_68.83.pdf](http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.7_ISilva%20et%20al_68.83.pdf) consultado em 12/01/2020.

TRILLO PÁRRAGA, FRANCISCO (2018), “La Periodicidad del Descanso Semanal. Una Aproximación a su Régimen Jurídico a partir de la STJUE de 9 de Noviembre de 2017”, *Trabajo y Derecho*, 2018, n.º 41, pp. 64-76.

VENTURA, RAUL/FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO (1985), “Trabalho por Turnos Rotativos e Descanso Semanal”, *Coletânea de Jurisprudência*, II, pp. 11-17.

VERICEL, MARC (2018), “Précisions de la Jurisprudence Européenne sur le Droit au Report des Congés Annuels et sur la Prise du Repos Hebdomadaire”, *Revue de Droit du Travail*, abril 2018, pp. 304- 307.

XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO (1972), *Regime Jurídico do Contrato de Trabalho*, Atlântida, Coimbra.

XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO (1986), “Descanso Semanal em Regime de Turnos”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano XVIII, abril/junho, pp. 272-279.

XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO (1992), *Curso de Direito do Trabalho*, Editorial Verbo, Lisboa.

XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO (2018), *Manual de Direito do Trabalho*, com a colaboração de P. Furtado Martins, A. Nunes de Carvalho, Joana Vasconcelos e Tatiana Guerra de Almeida, 3.º Edição, Rei dos Livros, Lisboa.