



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Alguns problemas de aplicação do regime do trabalho a tempo parcial

Eunice Matos da Costa Soares Correia

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2022



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Alguns problemas de aplicação do regime do trabalho a tempo parcial

Sob a orientação da Professora Doutora Catarina de Oliveira
Carvalho

Eunice Matos da Costa Soares Correia

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2022

“A vida é uma sucessão contínua de oportunidades.”

Gabriel García Márquez

Agradecimentos

À Professora Doutora Catarina de Oliveira Carvalho,

Aos meus pais, aos meus avós e ao Bernardo,

À Telles e, em especial, à equipa de Direito Laboral.

Lista de Abreviaturas

AA.VV. – Autores Vários

Ac(s). – Acórdão(s)

AG – Advogado(a)-geral

Art(s). – Artigo(s)

CEEP – Centro Europeu das Empresas Públicas

CES – Confederação Europeia dos Sindicatos

Cfr. – Confrontar

Cons – Considerando

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, com as suas sucessivas alterações.

CT 2003 – Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto

DRE – Diário da República

Ed. – Edição

E-M – Estado-Membro

IHT – Isenção de Horário de Trabalho

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

N.º – Número

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

Par. – Parágrafo

PNT – Período Normal de Trabalho

Proc(s). – Processo(s)

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

TFUE – Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

TJ – Tribunal de Justiça

TS – Trabalho Suplementar

UE – União Europeia

UNICE – União das Confederações da Indústria e do Patronato da Europa

Vol. – Volume

Resumo

A presente dissertação incide sobre os principais problemas aplicativos do regime de trabalho a tempo parcial, procurando identificar tais problemas e analisá-los à luz das soluções previstas no ordenamento jurídico português e, bem assim, do teor da Diretiva 97/81/CE do Conselho, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial.

Propomo-nos, assim, a abordar problemas como a alteração unilateral do horário de trabalho, a prestação de trabalho suplementar, o direito a férias, o pagamento do subsídio de alimentação e a admissibilidade da previsão de cláusula de exclusividade no caso dos trabalhadores a tempo parcial, tomando sempre como referência a doutrina e jurisprudência que entendemos como relevante.

Palavras-chave: trabalho a tempo parcial; período normal de trabalho; horário de trabalho; trabalho suplementar; direito a férias; subsídio de alimentação; cláusula de exclusividade.

Abstract

This dissertation focuses on the main application problems of the part-time work regime, attempting to identify such problems and analyse them in light of the solutions provided for in the Portuguese legal framework, as well as of the content of Council Directive 97/81/EC concerning the Framework Agreement on part-time work.

We therefore propose to address issues such as the unilateral modification of working hours, the provision of overtime work, the right to holidays, the payment of meal allowance and the admissibility of the provision of an exclusivity clause in case of part-time workers, always taking as reference the doctrine and case law deemed relevant.

Keywords: part-time work; normal working period; working schedule; overtime work; holidays; meal allowance; exclusivity clause.

Índice

Capítulo I – Antecedentes e atualidade do trabalho a tempo parcial.....	11
1. Origens e evolução histórica do trabalho a tempo parcial	11
1.1. No contexto internacional	11
1.2. No contexto da União Europeia	12
1.3. No ordenamento jurídico português.....	16
1.3.1. Considerações gerais	16
1.3.2. Conceito de trabalhador a tempo parcial	16
1.3.3. Evolução sistemática do trabalho a tempo parcial	19
2. Vantagens e desvantagens.....	20
Capítulo II – Problemas de aplicação do regime do trabalho a tempo parcial	23
1. Alteração unilateral do horário de trabalho	23
2. Prestação de trabalho suplementar.....	27
2.1. Considerações introdutórias	27
2.2. Admissibilidade da solicitação de trabalho suplementar e possibilidade de recusa.....	28
2.3. Prestação de trabalho suplementar por trabalhador a tempo parcial na modalidade vertical	32
2.4. Limite diário de trabalho suplementar	33
3. Direito a férias	34
4. Pagamento do subsídio de alimentação	38
5. Admissibilidade da previsão de cláusula de exclusividade	41
Capítulo III – Conclusão.....	46
Bibliografia.....	47

Introdução

A duração e a organização do tempo de trabalho assumem, desde há muito, elevada importância no que concerne à compatibilização dos interesses dos sujeitos integrantes na relação laboral, os trabalhadores e os empregadores.

Não obstante, numa era em que a flexibilização da organização das relações laborais é cada vez mais valorizada, a cuidada e funcional regulamentação dos institutos aptos a atingir tal flexibilização afigura-se de marcada importância.

Ora, um dos institutos que permite tal flexibilidade é, precisamente, o trabalho a tempo parcial.

Em face do exposto, iremos iniciar a presente dissertação com um breve enquadramento histórico que nos permita compreender as origens e finalidades do presente instituto no contexto internacional, da UE e nacional, procurando apreciar criticamente a sua evolução legislativa.

Já numa segunda parte, iremos abordar diversas questões com relevância iminentemente prática, cuja solução se afigura dúbia. Tal carácter dúbio deve-se, em nosso entendimento, ao facto de a nossa legislação juslaboral se focar no paradigma do contrato de trabalho a tempo completo, olvidando a previsão, com mais minúcia, de aspetos específicos do regime do trabalho a tempo parcial.

Perante o exposto, apreciaremos a bondade das soluções previstas pelo legislador nacional (ou, em certos casos, da falta de soluções), e, bem assim, a sua conformidade com a Diretiva 97/81/CE do Conselho, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, não pretendendo, contudo, encontrar resposta definitiva às questões suscitadas, mas tão só avançar com alguns contributos para uma reflexão crítica sobre as mesmas.

Capítulo I – Antecedentes e atualidade do trabalho a tempo parcial

1. Origens e evolução histórica do trabalho a tempo parcial

1.1. No contexto internacional

No contexto internacional, o trabalho com maior e indiscutível relevância no tratamento do trabalho a tempo parcial foi desenvolvido pela OIT, designadamente através da celebração de convenções, adoção de recomendações e, bem assim, relatórios de análise.

Neste sentido, note-se, desde logo, que a OIT enquadra o regime do trabalho a tempo parcial nas modalidades de trabalho “*non-standard*”¹, onde estão igualmente englobadas modalidades contratuais como o trabalho temporário, o trabalho a termo e o trabalho economicamente dependente, cujo fator de agregação entre si está associado a um “elevado potencial de desproteção dos direitos dos trabalhadores”².

Tendo precisamente em conta a esfera de desproteção em torno desta categoria de trabalhadores, releva-se a importância do surgimento da Convenção n.º 175 da OIT, de 24 de junho de 1994³, a qual reflete um compromisso entre representantes dos empregadores e dos trabalhadores⁴, e que foi completada pela Recomendação n.º 182 também da OIT, da mesma data.

Ora, nas palavras de Joana Vicente, que aqui se acolhem, são várias as finalidades dos referidos instrumentos internacionais. Em primeiro, salienta-se a consagração do “princípio da igualdade de tratamento entre trabalhadores a tempo parcial e trabalhadores a tempo completo”, o qual irá, necessariamente, sofrer variações em função do tipo de direitos envolvidos. Com efeito, ao passo que em matéria de direitos coletivos, segurança e saúde no trabalho e discriminação deverá ser conferida a mesma proteção (cfr. art. 4.º da Convenção n.º 175), em matéria de proteção da maternidade, cessação da relação de

¹ Veja-se *Non-standard employment around the world – understanding challenges, shaping prospects*, ILO, Geneva, 2016, consultado em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

² Neste sentido, Vicente, 2018: 248 e Cabeza Pereiro / Lousada Arochena, 1999: 2.

³ Ratificada pelo Estado Português em 2006, através da Resolução da Assembleia da República n.º 37/2006, publicada no DRE – I série-A, n.º 83, de 28 de abril de 2006.

⁴ Veja-se Schlachter, 2015: 200 e Cabeza Pereiro, 2013: 39.

trabalho, férias anuais pagas, licença por doença e regimes de segurança social, defende-se a atribuição de condições equivalentes (cfr. art. 6.º e 7.º da Convenção n.º 175), por forma a assegurar a efetiva igualdade dos trabalhadores a tempo parcial.

Já no que respeita especificamente a matéria retributiva, é estabelecido o dever de promover a concessão ao trabalhador a tempo parcial de um salário de base que, calculado proporcionalmente com base na hora, no rendimento ou à peça, não seja inferior ao salário de base, calculado segundo o mesmo método, dos trabalhadores a tempo completo que se encontrem numa situação comparável (cfr. art. 5.º da Convenção n.º 175). Salienta-se, contudo, a crítica de Cabeza Pereiro⁵ quanto a este aspeto, quando menciona que tal direito é reconhecido de forma parca, uma vez que se limita ao salário base, desconsiderando as demais componentes remuneratórias. Tal omissão é, porém, colmatada na Recomendação n.º 182 da OIT.

Como segunda linha de ação, distingue-se a “facilitação do acesso a esta modalidade contratual” que, nas ordens jurídicas internas, passará pelo reexame das disposições legislativas suscetíveis de impedir ou desincentivar o recurso ao trabalho a tempo parcial; pela utilização de serviços de emprego para identificar e dar a conhecer as possibilidades de trabalho a tempo parcial e pela facilitação do acesso à modalidade por grupos específicos⁶.

Por último, Joana Vicente⁷ identifica, como terceira finalidade da Convenção, o “caráter voluntário do acesso a esta modalidade”. Com efeito, se são evidentes as virtualidades inerentes ao trabalho a tempo parcial, que em rigor aporta um acréscimo de flexibilidade desejado, quer pelos trabalhadores, quer pelos empregadores, é também simples de compreender que, em face das condições reais de funcionamento atual do mercado de trabalho, a flexibilidade desejada pelas empresas não se coaduna muitas vezes com as verdadeiras pretensões dos trabalhadores, que prefeririam prestar trabalho em regime de tempo completo.

1.2. No contexto da União Europeia

A par da Convenção n.º 175 da OIT, assume destaque no âmbito da UE, a Diretiva n.º 97/81 de 15/12, a qual tem por objetivo a aplicação do acordo-quadro relativo ao

⁵ Cabeza Pereiro, 2013: 40.

⁶ Vicente, 2018: 250-251.

⁷ *Ibidem*.

trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, CES e pelo CEEP (doravante apenas designado por acordo-quadro). A mencionada Diretiva surge na sequência das propostas apresentadas pela Comissão Europeia, já desde a década de 1980, também com o objetivo de assegurar a igualdade de tratamento entre trabalhadores a tempo completo e a tempo parcial⁸.

No entanto, em 1997, o teor da Diretiva foi finalmente acordado⁹, tendo a mesma incorporado na ordem jurídica da União Europeia os princípios consagrados na Convenção da OIT¹⁰.

Passando agora a uma brevíssima análise do acordo-quadro, cumpre referir que o mesmo é composto por apenas seis cláusulas, que definem os princípios norteadores do instituto em análise. A Cláusula 1.^a elenca os objetivos do acordo-quadro, a saber, garantir a eliminação das discriminações relativamente aos trabalhadores a tempo parcial e melhorar a qualidade do mesmo (al. a)); fomentar o desenvolvimento do trabalho a tempo parcial numa base de voluntariedade¹¹ e contribuir para a organização flexível do tempo de trabalho de modo a ter em conta as necessidades dos empregadores e dos trabalhadores (al. b)).

Por sua vez, a cláusula 2.^a define o âmbito de aplicação do acordo-quadro, o qual será aplicável aos trabalhadores a tempo parcial. Porém, remete a definição de contrato ou de relação de trabalho para a legislação, convenções coletivas ou práticas vigentes em cada E-M¹². O seu n.º 2 determina, ainda, a possibilidade de exclusão dos trabalhadores

⁸ Note-se, a este propósito, que a delonga do processo de negociação do teor da Diretiva esteve, designadamente, relacionada com uma forte resistência do governo britânico às propostas da Comissão, sustentada no entendimento de que a consagração do princípio da igualdade no presente contexto iria aumentar os custos e inibir a criação de emprego. Cfr. Deakin / Morris, 2012: 213 e Schlachter, 2015: 199.

⁹ Salienta-se, porém, que, em momento anterior à publicação da Diretiva, é já possível encontrar jurisprudência do TJ sobre esta modalidade contratual que, inclusive, parece ter moldado em certos aspetos o teor da mesma, tal como sucede no Ac. D.M. Levin v. Staatssecretariss van Justitie, Proc. C-53/81, par. 16, no qual o âmbito de aplicação pessoal da futura Diretiva foi indiretamente exposto. Veja-se também Schlachter, 2015, 201 quanto a esta questão.

¹⁰ Fernandes, 2018: 70.

¹¹ Jaspers / Pennings / Peters, 2019, 207, apreciam a voluntariedade enquanto finalidade do acordo-quadro, salientando que, se o desiderato pretendido for meramente programático, a cláusula apresenta, de facto, uma importância crucial. No entanto, se com a introdução da cláusula se pretender a efetiva alteração de uma realidade em que 9,5 milhões de trabalhadores a tempo parcial da UE, à data de 2017, preferiam trabalhar a tempo completo, a sua pretensão viu-se frustrada. Prosseguem os Autores apelando a que tal propósito poderia ser alcançado, mas através da consagração de um verdadeiro direito subjetivo a trabalhar em regime a tempo parcial.

¹² Neste sentido, veja-se as conclusões da AG ao Ac. Nicole Wippel contra Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG, Proc. C-313/02, par. 45: “na aceção do acordo-quadro, o conceito de trabalhador não é de natureza comunitária, sendo o âmbito de aplicação pessoal do acordo-quadro, pelo contrário, definido com referência ao respetivo direito interno aplicável ao caso concreto (...) Neste sentido, do direito comunitário apenas podem derivar, quanto muito, limites extremos”.

a tempo parcial com atividade ocasional¹³ após consulta dos parceiros sociais nos termos da legislação, das convenções coletivas ou das práticas vigentes a nível nacional. Tal possibilidade não foi utilizada pelo legislador português.

A cláusula 3.^a define o conceito de trabalhador a tempo parcial mediante a utilização de uma formulação ampla¹⁴, como sendo o “assalariado cujo tempo normal de trabalho, calculado numa base semanal ou como média ao longo de um período de emprego até um ano, é inferior ao tempo normal de trabalho de um trabalhador comparável a tempo inteiro”. Por seu turno, “trabalhador comparável a tempo inteiro” corresponde, nos termos do n.º 2 da referida cláusula, ao trabalhador a tempo inteiro “do mesmo estabelecimento, com o mesmo contrato ou relação de emprego e que exerça funções iguais ou semelhantes, tendo em devida conta outros fatores, como antiguidade, qualificações, conhecimentos, etc.”, estabelecendo-se, ainda, os critérios comparativos quando não existam trabalhadores que reúnam os pressupostos referidos.

A cláusula 4.^a estabelece um dos princípios basilares do trabalho a tempo parcial, a saber, o princípio da não discriminação no que respeita às condições de emprego, comparativamente com os trabalhadores a tempo inteiro, a menos que, “por razões objetivas, a diferença de tratamento se justifique”¹⁵. Note-se, contudo, que o mencionado princípio não clarifica quais os parâmetros que se deverão considerar inseridos no conceito de “condições de emprego”, circunstância que acaba por conceder ao intérprete demasiada liberdade na sua definição¹⁶. Veja-se, a este propósito, as dúvidas interpretativas levantadas por Júlio Gomes¹⁷ a propósito da inclusão da igualdade de tratamento no que respeita à segurança social no conceito de “condições de emprego”. Por outro lado, e como manifestação do anteriormente referido, a par da previsão do referido princípio, consagra o n.º 2 o princípio da proporcionalidade (*pro rata temporis*), quando apropriado.

¹³ No entender de Nunes de Carvalho (2007: 223), esta faculdade em moldes diversos também consta do art. 8.º da Convenção n.º 175 da OIT, que concede a possibilidade de exclusão dos trabalhadores a tempo parcial cuja duração do trabalho ou os ganhos sejam inferiores a determinados limites.

¹⁴ Neste sentido, veja-se a título exemplificativo da amplitude do referido conceito o Ac. Dermot Patrick O'Brien/Ministry of Justice, proc., C-393/10, do qual é possível retirar que a Diretiva é aplicável aos trabalhadores a tempo parcial, independentemente da qualidade pública ou privada da respetiva entidade empregadora.

¹⁵ Serve este princípio como enquadramento legal de sustento à ampla jurisprudência do TJ, no sentido de condenar as situações em que o trabalho a tempo parcial consubstancia a prática discriminatória indireta em razão de sexo, devido ao facto de o trabalho a tempo parcial ser predominantemente feminino, contrariando, assim, o disposto no art. 157.º do TFUE e as diretivas sobre igualdade de género.

¹⁶ Schlachter, 2015, 204.

¹⁷ Gomes, 2001: 65.

Muito embora a consagração dos princípios enunciados, que no entendimento de alguns autores é excessivamente genérica¹⁸, a Diretiva parece atribuir uma elevada amplitude na aplicação dos mesmos, uma vez que define, no seu n.º 3, que as modalidades de aplicação da cláusula em análise serão definidas pelos E-M e/ou pelos parceiros sociais, tendo em conta a legislação europeia e a legislação, convenções coletivas e práticas nacionais. Na mesma senda, acrescenta o n.º 4 que, quando razões objetivas o justificarem, os E-M podem, mediante a verificação de determinados requisitos, “subordinar o acesso a certas condições de emprego a um período de antiguidade, a uma duração de trabalho ou a determinadas condições de remuneração”, devendo, no entanto, tais restrições ser revistas com periodicidade.

A cláusula 5.ª, mais heterogénea, de acordo com Júlio Gomes¹⁹, estabelece, por um lado, o dever de os E-M e parceiros sociais identificarem e analisarem quaisquer “obstáculos de natureza jurídica ou administrativa suscetíveis de limitar as possibilidades de trabalho a tempo parcial”²⁰ e, por outro lado – na senda da Convenção n.º 175 da OIT –, exprime a sua preocupação com a voluntariedade do trabalho a tempo parcial, estabelecendo que a recusa em passar para o trabalho a tempo parcial ou o inverso “não deve, por si só, constituir razão válida para o despedimento”, não obstante o facto de ressaltar a possibilidade de se proceder a despedimentos por outras razões, como as que podem resultar de contingências de funcionamento do estabelecimento em causa.

Por último, a cláusula 6.ª concede espaço aos E-M ou parceiros sociais para manter ou adotar disposições mais favoráveis do que as do acordo-quadro, deixando ainda patente, no seu n.º 2, que a aplicação do acordo-quadro não poderá constituir justificação para a regressão do nível geral de proteção dos trabalhadores no domínio por ele abrangido.

¹⁸ Camanho, 2003: 208 e Gomes, 2001: 63.

¹⁹ Gomes, 2001: 66.

²⁰ Neste sentido, o Ac. *Othmar Michaeler, Subito GmbH, Ruth Volgger/Amt für sozialen Arbeitsschutz*, Procs. apensos C-55/07 e C-56/07, pronuncia-se no sentido de que a Diretiva se opõe a uma legislação nacional que exige a notificação à Administração de uma cópia dos contratos de trabalho a tempo parcial no prazo de 30 dias a contar da sua celebração.

1.3. No ordenamento jurídico português

1.3.1. Considerações gerais

No ordenamento jurídico português, a regulamentação do trabalho a tempo parcial começou por estar prevista no DL n.º 409/71, de 27 de setembro²¹ que, no seu art. 43.º, n.º 3, se limitava a estabelecer o princípio da proporcionalidade da retribuição desta categoria de trabalhadores, remetendo a definição do demais para IRCT (n.º 1).

Posteriormente, e notando-se já a intenção de transposição do teor do acordo-quadro, a disciplina específica do trabalho a tempo parcial foi pela primeira vez prevista de modo sistemático na Lei n.º 103/99 de 26 de julho, que, em 2003, veio a ser integrada, com as devidas alterações, no CT de 2003.

Atualmente, o regime do trabalho a tempo parcial encontra-se regulado no CT, o qual introduziu modificações ao regime anteriormente previsto, sendo de notar uma certa tendência evolutiva, por forma a aproximar-se mais rigorosamente do teor do acordo-quadro da Diretiva n.º 97/81, colmatando, assim, algumas das incorreções previamente existentes.

1.3.2. Conceito de trabalhador a tempo parcial

Tal evolução reflete-se substancialmente no próprio conceito de trabalhador a tempo parcial. Com efeito, na vigência do CT de 2003, definia o n.º 1 do seu art. 180.º que o trabalho a tempo parcial corresponde “a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável”.

Assim, da análise do artigo citado é possível alcançar duas conclusões. Em primeiro, a necessidade de cumprimento de um limite máximo de tempo de trabalho que permite qualificar um trabalhador como sendo trabalhador a tempo parcial e, em segundo, que o apuramento do referido limite percentual máximo é definido tendo por base um período de referência semanal.

Ora, no que concerne à primeira questão suscitada, sucede que, quer a Convenção n.º 175, quer a Recomendação 182, ambas da OIT, prescindem do estabelecimento de um limite percentual máximo. Da mesma forma, o acordo-quadro, na sua cláusula 3.^a, parece

²¹ Pouco mais tarde, o trabalho a tempo parcial foi também regulado no âmbito específico da tutela da parentalidade através da Lei n.º 4/84, de 5/4.

não se coadunar com a determinação de um parâmetro adicional de qualificação para a determinação da aplicabilidade do presente regime.

Assim, é possível concluir que o legislador nacional se desviou do que havia sido estatuído no contexto internacional e europeu, motivo pelo qual serão de acolher neste contexto as palavras de Nunes de Carvalho, na medida em que entendemos que a opção legislativa adotada assentou numa “certa perspetiva (certamente discutível) do conteúdo vinculativo da Diretiva, partindo do princípio de que o recurso a esse instrumento de nomeação comunitária envolve, por definição, a garantia de alguma margem de conformação aos E-M”²².

Sem prejuízo, entendemos que a referida perspetiva, que se traduziu, como referido, num certo distanciamento em face das instâncias internacionais e europeias não é isenta de críticas na medida em que a divergência entre a Diretiva e a lei que a transpõe só se poderia considerar justificada se mais favorável aos trabalhadores, situação que, colhendo a posição de Joana Vicente, cremos poder não se verificar, atendendo à proteção acrescida normalmente atribuída a um trabalhador a tempo parcial no que respeita a diversos aspetos da sua prestação laboral, tal como sucede, por exemplo, relativamente à redução do limite máximo de horas de trabalho suplementar que por este poderá ser prestado²³.

Complementarmente, importa sublinhar que a introdução de um limite máximo se traduziu num relevante problema de aplicação prática da norma, a saber, a determinação do regime aplicável ao trabalhador cujo PNT semanal é superior a 75% do praticado a tempo completo em situação comparável, mas inferior a 100%²⁴.

Em parte, a questão *supra* identificada foi resolvida no CT de 2009, aquando da eliminação do limite máximo em apreço, aproximando-se, finalmente, da Diretiva que se propôs transpor. No entanto, acompanhando as palavras de Catarina Carvalho, “permanecem vestígios da incorreta transposição do diploma comunitário” dado que o art. 150.º, n.º 6, do CT, continua a prever a possibilidade de, por IRCT, ser estabelecido um limite máximo de percentagem do tempo completo que determine a qualificação do tempo parcial²⁵.

²² Carvalho, 2007: 223.

²³ Vicente, 2018: 239, Gomes, 2001: 68, Camanho, 2003: 209 e Carvalho, 2011: 364. Por outro lado, Fernandes, 2022, 232 salienta a não razoabilidade intrínseca da determinação de um teto máximo de 75% para o trabalho a tempo parcial quando se toma como referência o trabalho a tempo completo prestado em situação comparável.

²⁴ Veja-se, neste sentido Gomes, 2001: 68, Ramalho, 2019, vol. IV: 215 e Xavier, 2020: 547.

²⁵ Carvalho, 2011: 364-365.

No que se refere ao segundo problema identificado, isto é, à determinação de um período de referência semanal para apuramento da condição do trabalhador a tempo parcial, entendemos que a mesma poderá encontrar acolhimento no acordo-quadro, quando o n.º 1 da sua cláusula 3.ª concede que o tempo normal de trabalho seja calculado numa “base semanal ou como média ao longo de um período de emprego até um ano”²⁶.

Deste modo, parece ser de considerar que o legislador português, na vigência do CT de 2003, pretendeu excluir os trabalhadores “fixos descontínuos”²⁷ ou intermitentes, concluindo pela inaplicabilidade do regime de trabalho a tempo parcial relativamente aos trabalhadores que apenas prestem atividade em algumas semanas de cada mês ou em certos meses do ano²⁸.

Não obstante tal opção, seguimos o entendimento de Paula Camanho, quando considera que o legislador foi demasiadamente restritivo na sua posição, não se vislumbrando razões para impedir a prestação de atividade apenas durante algumas semanas de um mês, atendendo à flexibilidade laboral que se pretende atingir com o diploma em análise e que, com esta previsão, se vê frustrada²⁹.

Por este motivo, concordamos igualmente com a evolução legislativa operada pelo CT de 2009, o qual passou a prever expressamente no n.º 3 do art. 150.º que o “trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo”³⁰.

Como terceiro ponto de destaque no que concerne à conformidade da lei nacional com a Diretiva, salienta-se a evolução do critério comparativo dos trabalhadores a tempo parcial em comparação com os trabalhadores a tempo completo ocorrida com a passagem da Lei n.º 103/1999 para o CT de 2003, atendendo a que a primeira concedia a possibilidade de, por IRCT, serem estabelecidos outros critérios de comparação que não

²⁶ Camanho, 2003: 210.

²⁷ Os trabalhadores “fixos descontínuos” encontram-se previstos no ordenamento jurídico espanhol, como aqueles cuja prestação de trabalho está enquadrada na atividade habitual e permanente da empresa que, por sua vez, se manifesta de forma cíclica ou intermitente ao longo do ano. Consideram ainda que o referido contexto pode ser subdividido em contratos fixos periódicos (nos quais os ciclos de trabalho se repetem em momentos certos, com total certeza e previsibilidade) ou fixos descontínuos em sentido estrito (nos quais os ciclos de prestação de trabalho ocorrem em datas incertas). Veja-se a este propósito Besterra Hernández, 2018: 108-109

²⁸ Cfr. Gomes, 2011: 70; Carvalho, 2007: 220.

²⁹ Camanho, 2003: 210-211.

³⁰ Apesar de entendermos que a referida alteração legislativa foi a que melhor assegurou a correta transposição do Acordo-Quadro, reconhecemos igualmente que tal solução acarreta dificuldades de delimitação entre o trabalho a tempo parcial e o trabalho intermitente, designadamente na modalidade de tempo parcial vertical anual. Veja-se a este propósito Leal Amado, o qual se refere a esta dificuldade como a “canibalização do trabalho intermitente pelo trabalho a tempo parcial” Amado, 2019: 131-132. Veja-se ainda Ramalho, 2019, vol. IV, p. 255.

os previstos na lei, tal como a antiguidade e a qualificação profissional dos trabalhadores. No entanto, a verdade é que a Cláusula 3.^a, n.º 2, dispõe que a comparação já terá de ter em consideração os referidos fatores, não se entendendo, por isso, qual o sentido da sua remissão para IRCT. Por este motivo, Júlio Gomes³¹ considerou que, muito embora o disposto na Lei n.º 103/99, sempre se deveria ter em conta a antiguidade e qualificação profissional.

1.3.3. Evolução sistemática do trabalho a tempo parcial

Por último, cumpre fazer referência à evolução sistemática da disciplina do trabalho a tempo parcial que era prevista, aquando da vigência do CT de 2003, na secção da duração e organização do tempo de trabalho, tendo sido transferida, com a entrada em vigor do CT de 2009, para a secção das modalidades de contrato de trabalho.

Tal alteração teve o apoio de alguma doutrina, designadamente de Rosário Palma Ramalho³², a qual considera que a alteração é adequada em virtude das especificidades de regime que apresenta e que, por conseguinte, justificam a sua qualificação como um contrato de trabalho especial. No entanto, esta posição não foi unânime, contando com o desacordo de alguns Autores, como Nunes de Carvalho e Romano Martinez³³.

Com efeito, os mesmos consideram que, não obstante a circunstância de os trabalhadores a tempo parcial prestarem menos horas de trabalho comparativamente com os trabalhadores a tempo completo, o trabalho a tempo parcial continua a constituir “um regime laboral comum, sem uma natureza jurídica diversa do contrato em que o trabalhador se obriga a prestar trabalho a tempo inteiro”³⁴, no qual é reproduzida a “função elementar” do contrato de trabalho, isto é, a permuta de trabalho por salário³⁵.

Ora, não nos revemos inteiramente neste último entendimento. Com efeito, apelando aos ensinamentos de Rosário Palma Ramalho, o reconhecimento de um contrato de trabalho especial depende da reunião de dois requisitos: a presença dos elementos essenciais de certo tipo contratual e, adicionalmente, “a emergência de uma ou mais

³¹ Gomes, 2001: 72.

³² Ramalho, 2019, vol. IV: 212-213.

³³ Carvalho, 2007: 220-221 e Martinez, 2019, 565-566.

³⁴ Martinez, 2019, 565.

³⁵ Carvalho, 2007: 220.

características que impõem um desvio substancial ao regime aplicável ao tipo contratual e justificam o reconhecimento de um subtipo contratual”³⁶.

Nesse pressuposto, é efetivamente visível a existência dos elementos essenciais do contrato de trabalho no contrato de trabalho a tempo parcial. No entanto, consideramos igualmente que este instituto não se reduz a uma mera alteração do tempo de trabalho, consubstanciando antes um verdadeiro “desvio de um dos elementos da relação típica”³⁷, cujos contornos regimentais refletem especificidades diversas que vão para além do tempo de trabalho e, assim, justificam o seu tratamento autónomo, como melhor se verificará adiante.

Em todo o caso, concordamos ser evidente que, independentemente da posição adotada, a diversa inserção sistemática do regime de trabalho a tempo parcial enquanto modalidade de contrato de trabalho “não afasta a necessidade de articulação entre diversos aspetos do regime do contrato de trabalho a tempo parcial e a duração e organização do tempo de trabalho”³⁸.

2. Vantagens e desvantagens

É, efetivamente, possível, reconhecer algumas vantagens ao trabalho a tempo parcial, que concedem ao trabalhador e ao empregador a tão desejada flexibilidade no âmbito da prestação laboral.

No entanto, acompanhando a posição de Nunes de Carvalho, julgamos que, não raras vezes, as virtualidades do regime em análise serão potencialmente conflituais e tendem, em concreto, “a produzir resultados muito diversos, em razão das condições reais de funcionamento de mercado e da envolvente social”³⁹.

Com efeito, e seguindo os ensinamentos de Rosário Palma Ramalho⁴⁰, reconhecemos que, do ponto de vista do trabalhador, o trabalho a tempo parcial permite indubitavelmente a prossecução de objetivos relacionados com a conjugação da vida profissional com outros interesses e necessidades que servem, igualmente, o interesse público, designadamente com a vida privada (cfr. art. 59.º, n.º 1, b) e art. 67.º, h), ambos da CRP) e, bem assim, com a promoção da educação (cfr. arts. 73.º e 74.º da CRP).

³⁶ Ramalho, 2019, vol. IV: 39.

³⁷ *Idem*, 35. Veja-se também a crítica da Autora à alteração legislativa (Ramalho, 2008, vol. IV: 301).

³⁸ Carvalho, 2011: 361.

³⁹ Carvalho, 2007, 211.

⁴⁰ Ramalho, 2019, vol. IV: 209-210.

Já do ponto de vista do empregador, admitimos que o presente regime constitui um instrumento de flexibilização da gestão muito relevante, na medida em que permite a satisfação de necessidades específicas deste, prescindindo-se, todavia, de contratação de um trabalhador a tempo completo e das despesas que daí decorrem, para além de permitir o preenchimento de apenas certos períodos de laboração em que o empregador tem maior necessidade de mão de obra⁴¹. Complementarmente, o certo é que a prática do trabalho a tempo parcial acaba, também, por beneficiar o empregador, na medida em que este não deixa de beneficiar de um certo acréscimo de produtividade em resultado da diminuição da fadiga e do absentismo⁴².

Além disso, enquanto motivo de interesse geral, não podemos deixar de referir que o trabalho a tempo parcial poderá potencialmente fomentar a empregabilidade, atendendo a que permite a partilha de postos de trabalho⁴³.

Não obstante as vantagens referidas, a verdade é que também podemos verificar a existência de relevantes desvantagens do trabalho a tempo parcial, as quais têm vindo a ser notadas por instâncias internacionais, como a OIT⁴⁴.

Ademais, recuperando a ideia inicial, entendemos que a opção por este tipo de trabalho não coincide, muitas vezes, com os reais interesses do trabalhador que, na verdade, tenderia por optar pelo desempenho do trabalho a tempo completo, circunstância que coloca em causa um dos elementos essenciais deste regime e acautelados inclusive, no acordo-quadro, a voluntariedade⁴⁵.

Acompanhando Júlio Gomes⁴⁶, veja-se igualmente que o carácter involuntário do trabalho a tempo parcial poderá ser agudizado atendendo à circunstância de o trabalho a tempo parcial estar frequentemente relacionado com o exercício de trabalho precário e pouco qualificado (ex: hotelaria, restauração, comércio a retalho de produtos alimentares,

⁴¹ Carvalho, 2007: 2011.

⁴² Fernandes, 1995: 117.

⁴³ Ramalho, 2019, vol. IV: 209-210.

⁴⁴ Veja-se a este propósito Coimbra, 1999: 61 e os estudos partilhados pela OIT em *Work-sharing and job-sharing*, ILO, Geneva, 2014, p. 3 e *In search of good quality part-time employment*, ILO, Geneva, 2014, p. 18 em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169673.pdf e https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_237781.pdf.

⁴⁵ A este propósito, veja-se que as estatísticas publicadas pela Eurostat em https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_eppgai/default/table?lang=en demonstram que em Portugal, no ano de 2020, a percentagem de trabalhadores a tempo parcial que adotaram esta forma de trabalho involuntariamente correspondeu a 44%.

⁴⁶ Gomes, 1999: 60. Esta ideia foi igualmente partilhada pela OIT em *Non-standard employment around the world – understanding challenges, shaping prospects*, ILO, Geneva, 2016, p. 76, consultado em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf.

atividades de limpeza, entre outras), em que a escolha do regime de tempo de trabalho acaba por não depender tanto das necessidades de conciliação da vida profissional com a vida pessoal, mas antes da organização de trabalho adotada na empresa e do interesse do empregador na flexibilidade do uso da mão de obra.

Por outro lado, é ainda de salientar que a incidência do trabalho a tempo parcial acaba por afetar franjas específicas da sociedade, designadamente, jovens, idosos e mulheres⁴⁷, marginalizando esses grupos no mercado de trabalho e, assim, perpetuando as desigualdades na “repartição de oportunidades de carreira e de responsabilidades sociais e familiares⁴⁸”.

Assim, reconhecemos que a figura do trabalho a tempo parcial, assente num princípio de voluntariedade, tem ainda um longo caminho a percorrer, considerando-se, por ora, que no que respeita à ambivalência intrínseca deste instituto, o mesmo ainda apresenta um lado “sombrio”⁴⁹.

⁴⁷ Veja-se o Relatório *Empowering women at work through responsible business in G7 countries* da OIT, disponível em https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_773233.pdf, de 2021, de acordo com a qual mais de metade das trabalhadoras da União Europeia prestam trabalho neste regime por não conseguirem encontrar um trabalho a tempo completo.

⁴⁸ Carvalho, 2007, 212. Tal marginalização agudiza-se ainda mais nos casos em que a prestação de trabalho a tempo parcial dificulta ou elimina as perspetivas de acesso a prestações contributivas, tal como referido por Cabeza Pereiro, 2013: 24 e ss.

⁴⁹ Expressão de Gomes, 1999: 60.

Capítulo II – Problemas de aplicação do regime do trabalho a tempo parcial

1. Alteração unilateral do horário de trabalho

Atualmente, a compreensão dominante da doutrina juslaboral acerca da fixação do horário de trabalho “é de que se trata de uma prerrogativa patronal, um ato de mera gestão interna, relativamente ao qual o trabalhador permanece numa posição de exterioridade negocial”⁵⁰. Tal posição prende-se desde logo com o disposto no n.º 1 do art. 212.º do CT, nos termos do qual “(c)ompete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável”.

Em articulação com a referida disposição, o art. 217.º, sob a epígrafe “Alteração de horário de trabalho” dispõe no seu n.º 1 que “(à) alteração de horário de trabalho é aplicável o disposto sobre a sua elaboração, com as especificidades constantes dos números seguintes”, e no n.º 4, que “(n)ão pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado”. De acordo com Joana Vicente⁵¹, a articulação de tais disposições, cumulada com a ideia de que a definição do horário de trabalho e, por conseguinte, a sua alteração, é uma manifestação do poder de direção do empregador, têm a virtualidade de evidenciar uma ampla faculdade de alteração unilateral da determinação deste elemento contratual, desde que observados determinados requisitos procedimentais⁵².

No entanto, importa analisar se esta prerrogativa está, ou deveria estar, igualmente ao dispor do empregador quando em causa esteja um trabalhador a tempo parcial.

Ora, a lei é omissa quanto a esta questão, não fazendo qualquer distinção entre o regime aplicável ao trabalhador a tempo completo e a tempo parcial. Nesse pressuposto, e considerando unicamente o disposto na lei, somos forçados a adiantar que, em nosso entender, também neste caso poderá o empregador alterar unilateralmente o horário de trabalho do trabalhador a tempo parcial que não tenha sido unilateralmente acordado.

⁵⁰ Ver, por todos, Vicente, 2015: 1052.

⁵¹ Vicente, 2015: 1052-1053.

⁵² Vicente, 2018: 257. Ao contrário da necessidade de observância de requisitos procedimentais, salienta-se que, no seio da doutrina e da jurisprudência, a existência de eventuais limites materiais não é consensual.

Apesar do exposto, consideramos que tal omissão não se tratou de uma opção particularmente justa do legislador ordinário que, à semelhança de outros temas, alguns tratados adiante, não teve em conta a circunstância de que em relação a matérias como esta, se impunha uma autêntica obrigação de diferenciação de regime aplicável aos trabalhadores a tempo parcial⁵³.

Com efeito, acompanhando Liberal Fernandes⁵⁴, o instituto do horário de trabalho apresenta como *ratio legis* a definição do modo como é distribuído o tempo de heterodisponibilidade de quem exerce uma profissão sob a direção de outrem, visando igualmente proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores, assim como permitir-lhes ajustar a respetiva conciliação da vida pessoal e familiar com as obrigações profissionais.

Complementarmente, tais interesses terão, ainda, de ser harmonizados com a dinâmica das necessidades empresariais.

Ora, será no âmbito deste equilíbrio de interesses e, bem assim, dos parâmetros da razoabilidade⁵⁵, que terá de ser enquadrada a liberdade de modificação do horário de trabalho concedida aos empregadores nos termos da lei.

Por outro lado, não se poderá perder de vista que as finalidades subjacentes à celebração de contrato de trabalho a tempo parcial se prendem, precisamente, com a conciliação entre a vida profissional e pessoal. Complementarmente, e mesmo que, na verdade, a vinculação a um contrato de trabalho com esta especificidade não constitua, muitas das vezes, uma opção do trabalhador, mas uma condição a que o mesmo tem de se sujeitar, como aliás foi referido *supra*, não se poderá pelo menos negar que o contrato de trabalho a tempo parcial é um meio particularmente apto, e destinado, a alcançar tal harmonização⁵⁶.

Assim, consideramos que o equilíbrio que deve mediar o poder de modelação do horário de trabalho do empregador terá necessariamente de sofrer uma variação no sentido da compressão do seu *ius variandi* e da sobreposição dos interesses que se visam acautelar com o instituto do trabalho a tempo parcial.

⁵³ Vicente, 2018: 265. Fernandes, 2018: 147 tece crítica semelhante a respeito da generalidade das formas de organização flexível do tempo de trabalho. Com efeito, considera o Autor que a admissibilidade da alteração unilateral do horário de trabalho do trabalho por parte do empregador poderá ser considerada contraditória ou perversa em face dos objetivos pretendidos alcançar com a previsão dessas mesmas formas de organização flexível.

⁵⁴ Fernandes, 2018: 253.

⁵⁵ Martínez, 2019: 758. A título de exemplo, o Autor considera abusiva a alteração do horário de trabalho que se traduza na modificação da hora de entrada das 8h para as 6h da manhã, por não haver transporte e a empresa não o fornecer.

⁵⁶ Vicente, 2018: 265.

Também Júlio Gomes se pronunciou em sentido convergente, referindo, em complemento, que a limitação da disponibilidade do trabalhador deveria ficar expressa na economia do contrato e nas normas heterógenas que o regem, por forma a levar ao reconhecimento do acréscimo de importância do horário de trabalho dos trabalhadores a tempo parcial. Acrescenta Júlio Gomes que, a não ser assim, ficaremos perante o risco de este instituto do trabalho a tempo parcial se transformar num “mero instrumento de flexibilização unilateral do emprego” ao serviço do empregador⁵⁷.

Ora, para além de concordarmos com esta posição, parece-nos, adicionalmente, que a mesma será a que melhor estabelece uma verdadeira conformidade com a o acordo-quadro anexo à Diretiva 97/81/CE⁵⁸ que, na sua cláusula 1.^a, revela a intenção de fomentar o desenvolvimento do trabalho a tempo parcial numa base de voluntariado, considerando os interesses dos trabalhadores e dos empregadores.

Com efeito, será de salientar, por um lado, que a voluntariedade do trabalho a tempo parcial só será alcançada quando o trabalhador possa optar por esta modalidade contratual por lhe ser mais conveniente do ponto de vista da conciliação dos seus interesses⁵⁹. Por outro, será de referir que o carácter voluntário do trabalho a tempo parcial refletido na possibilidade de harmonização dos interesses profissionais e pessoais do trabalhador não poderá apenas ser acautelado no momento da celebração do contrato de trabalho, mas, em nosso entendimento, durante toda a relação laboral.

Assim, não poderá ser outra a conclusão de que, quando a alteração do horário de trabalho do trabalhador ocorre sem o seu acordo, de forma a afetar os interesses exteriores àquele vínculo contratual que fundaram a opção do trabalhador de ser trabalhador a tempo parcial, é colocada em causa a voluntariedade que se pretende estar subjacente a essa relação contratual.

⁵⁷ Gomes, 2007: 690. Veja-se também sobre esta questão Carvalho, 2007: 231, que considera que o esclarecimento de dúvidas como esta não se basta com alusões à “economia do contrato”, à preservação da autonomia deste tipo contratual” ou às alegadas “intenções do legislador comunitário”, concluindo que a determinação do exato sentido do instituto do trabalho a tempo parcial na lei portuguesa terá de ser um ponto de chegada precedido da análise da globalidade do regime e da resolução dos problemas que coloque, não um pressuposto de análise desse mesmo regime.

⁵⁸ Como já foi amplamente discutido pela jurisprudência da UE, importa não esquecer que os EM deverão observar o princípio da interpretação conforme, o qual se traduz no dever de “interpretar o seu direito nacional e, em especial a legislação adotada para a transposição da diretiva à luz do texto e da finalidade dessa mesma diretiva”: Pais, 2010: 489.

⁵⁹ Adicionalmente, acrescenta-se no cons. 5 do acordo-quadro que a utilização deste tipo contratual tem como intenção acautelar a forma de preparação para a aposentação, a conciliação entre vida profissional e vida familiar e o aproveitamento das possibilidades de ensino e formação por forma a contribuir para o aumento dos conhecimentos e perspectivas de carreira.

Neste sentido, parece o legislador ordinário, ainda que por forma pouco clarividente e a nosso ver insuficiente, consagra o entendimento que aqui se expõe. Com efeito, e conforme já se expôs, nos termos do disposto no n.º 1 do art. 217.º do CT será aplicável à alteração do horário de trabalho o legalmente estabelecido sobre a sua elaboração. Por sua vez, de acordo com o n.º 2 do art. 212.º do CT, que estipula os requisitos para tal elaboração, o empregador deverá, nomeadamente, facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do trabalhador e facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional. Assim, parece resultar que, de alguma forma, o legislador tentou proteger finalidades subjacentes ao trabalho a tempo parcial.

No entanto, ficamos em dúvida sobre se não existirá uma dificuldade de controlo efetivo de tais limitações estabelecidas no n.º 2 do art. 212.º do CT que acaba, assim, por inviabilizar o seu efeito útil⁶⁰.

Deste modo, por forma a conciliar os interesses que se pretendem acautelar no âmbito do instituto em análise, harmonizar os mesmos com os interesses empresariais que terão, igualmente, de ser protegidos e, também, conferir efetividade ao disposto no n.º 2 do art. 212.º *ex vi* n.º 1 do art. 217.º, ambos do CT, consideramos que, à semelhança de outras situações, poderia o legislador ter introduzido um requisito procedimental adicional aquando da estipulação da alteração do horário de trabalho do trabalhador a tempo parcial, a saber, a possibilidade de o mesmo se pronunciar desfavoravelmente, por escrito, quanto à intenção do empregador, caso em que passaria a existir a obrigação de submissão do projeto de alteração do horário de trabalho e, bem assim, da pronúncia do trabalhador por escrito, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, o qual ficaria encarregado de avaliar a viabilidade das alterações e dos argumentos esgrimidos pelo trabalhador à luz do disposto no n.º 2 do art. 212.º do CT.

Complementarmente, Liberal Fernandes⁶¹ particulariza uma questão que também se afigura relevante no presente contexto. Com efeito, verifica-se que a lei não contém normas específicas sobre o pluriemprego, instituto com marcada incidência no âmbito do trabalho a tempo parcial. Assim, pode suceder que a alteração do horário de trabalho, promovida unilateralmente pela entidade empregadora, acabe por inviabilizar o cumprimento das obrigações assumidas no âmbito do outro contrato de trabalho em que o mesmo trabalhador é parte.

⁶⁰ Apesar de a inobservância do n.º 2 do art. 212.º do CT constituir uma contraordenação grave.

⁶¹ Fernandes, 2018: 255.

Neste sentido, conclui Liberal Fernandes, a nosso ver bem, que “a liberdade conferida pela lei ao empregador deverá ser objeto de uma interpretação restritiva, de modo a garantir-se eficácia ao direito à segurança no emprego e à liberdade de trabalho, e ao princípio da boa-fé contratual”⁶². Assim, se ao celebrar o contrato de trabalho, o empregador tiver conhecimento de que trabalhador já exerce outra atividade subordinada, o mesmo estará a autolimitar o seu poder de direção relativamente à organização do tempo de trabalho, pelo que não poderá modificar de modo unilateral o horário de trabalho se tal modificação colocar em causa o cumprimento do vínculo já assumido pelo trabalhador, mas apenas exercer aquela faculdade dentro dos limites permitidos pela disponibilidade laboral do trabalhador.

2. Prestação de trabalho suplementar

2.1. Considerações introdutórias

No que respeita à disciplina do TS, o CT consagra um tratamento quase inteiramente similar ao trabalhador a tempo parcial e ao trabalhador a tempo completo, uma vez que reconhece indiscriminadamente ao empregador “a faculdade de, observados certos limites, exigir a prestação de TS”⁶³, sem que o trabalhador se possa recusar, exceto, também, nos termos gerais previstos na lei, ou seja, quando possa invocar um motivo atendível.

A única particularidade regista-se nos limites máximos do TS previstos no art. 228.º n.º 1, al. c) do CT, ao abrigo do qual o trabalhador a tempo parcial poderá prestar até oitenta horas por ano de TS, ou o número de horas correspondente à proporção entre o respetivo PNT e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior.

Concretizando, tendo como referência um PNT semanal de um trabalhador a tempo completo de 40 horas e um PNT semanal de um trabalhador a tempo parcial de 20 horas, a duração máxima de TS será de 87 horas e 30 minutos nas microempresas e pequenas empresas e 75 horas nas médias ou grandes empresas.

⁶² *Ibidem*.

⁶³ Vicente in AA.VV. (Amado, João Leal/ Rouxinol, Milena Silva / Vicente, Joana Nunes / Santos, Catarina Gomes/ Moreira, Teresa Coelho), 2019: 450.

Porém, se da aplicação do critério da proporcionalidade resultar um número de horas inferior a 80 horas anuais, como sucede no segundo caso, a lei permite que o limite da duração do TS seja aumentado até esse limite, independentemente da dimensão da empresa⁶⁴.

Adicionalmente, a lei concede ainda margem para o aumento dos referidos limites, “mediante acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, até cento e trinta horas por ano ou, por IRCT, até duzentas horas por ano” (n.º 3).

Quanto aos limites do TS, importa desde logo salientar que a opção do legislador no sentido de prever tais limites máximos de modo tão extenso no que concerne aos trabalhadores a tempo parcial poderá conduzir a um resultado pouco claro. Com efeito, atendendo, em primeiro, à abertura da lei quanto ao volume de TS permitido e aos alargamentos que concede e, em segundo, à circunstância de que a lei não prevê atualmente qualquer limite mínimo de horas prestadas para que um trabalhador seja considerado trabalhador a tempo parcial, a figura do trabalho a tempo parcial permite chegar a uma situação muito próxima dos trabalhadores que prestem trabalho à chamada⁶⁵.

2.2. Admissibilidade da solicitação de trabalho suplementar e possibilidade de recusa

No que respeita aos demais aspetos regimentais do TS, e como já foi referido, não foram previstas especiais disposições respeitantes aos trabalhadores a tempo parcial, motivo pelo qual também se suscitam, em nosso entender, diversas questões de ordem prática relacionadas com a circunstância de a natureza dos dois institutos ser, de certo modo, contraditória entre si⁶⁶. Com efeito, e conforme releva Besterra Hernández, não deixa de ser um contrassenso celebrar um contrato de trabalho cuja razão de ser é a prestação de trabalho inferior à habitual para, posteriormente, permitir o seu aumento através da prestação de TS⁶⁷.

No entanto, acompanhando o entendimento de Júlio Gomes, parece ser de entender que a admissibilidade da prestação de TS relativamente aos trabalhadores a tempo parcial no nosso ordenamento jurídico teve como intenção subjacente à sua

⁶⁴ Fernandes, 2018: 312.

⁶⁵ A este propósito, veja-se Gomes, 2007: 703.

⁶⁶ Besterra Hernández, 2018: 81.

⁶⁷ *Ibidem*.

consagração a introdução um mecanismo de flexibilização de mão-de-obra, e não propriamente a proteção jurídica dos motivos que podem ter presidido a que o trabalhador tenha oferecido uma disponibilidade limitada temporalmente⁶⁸.

Com efeito, na hipótese de um trabalhador pretender prestar atividade apenas durante as manhãs, uma vez que no período da tarde já tem outro trabalho, ou porque nesse período de tempo se pretende dedicar a outro tipo de atividades ou responsabilidades, questionamos se estará tal trabalhador obrigado a prestar trabalho suplementar que impeça a realização das atividades pelas quais optou por se vincular a tempo parcial.

Refira-se, desde logo, a este propósito, que concordamos com Nunes de Carvalho⁶⁹, o qual considera que o conceito de “motivos atendíveis”, que nos termos da lei permitem justificar validamente a recusa de TS nos contratos de trabalho a tempo parcial, deve ser interpretado de modo mais dilatado do que no contrato de trabalho a tempo completo.

No entanto, duvidamos se, atendendo ao carácter indeterminado e suscetível a distintas interpretações do referido conceito, tal interpretação, extensiva, será suficiente para se alcançar a certeza jurídica que se considera desejável.

Com efeito, conseguimos conceber com alguma facilidade que, se o trabalhador a tempo parcial tiver simultaneamente dois vínculos laborais e lhe for solicitada a prestação de TS no âmbito de um desses vínculos, de tal modo que afete a prestação do outro, estaremos perante um motivo atendível para a recusa do TS⁷⁰. No entanto, e se o fundamento para a recusa de TS se relacionar com motivos que, não sendo pela sua natureza prementes, constituíram fundamento para que o trabalhador optasse por se vincular a um trabalho a tempo parcial?

Tal dúvida agudiza-se ainda mais relativamente ao trabalhador que preste trabalho em regime de trabalho a tempo parcial vertical, por exemplo, apenas três dias por semana. Deverá nesse caso o trabalhador ser obrigado a prestar TS num dos dias em que habitualmente não iria trabalhar?

Inicialmente, tenderíamos a responder afirmativamente às duas questões enunciadas, uma vez que, por um lado, também o trabalhador a tempo completo será

⁶⁸ Gomes, 2001: 77-78.

⁶⁹ Carvalho, 2007: 233.

⁷⁰ Pelo menos quando o motivo para a solicitação se prenda apenas com a necessidade de a empresa fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador (cfr. 227.º n.º 1 do CT).

obrigado a prestar TS quando, verificados os circunstancialismos para a sua solicitação, não tenha um motivo premente que justifique a sua recusa e, por outro, também o trabalhador a tempo completo pode ser chamado a prestar TS nos seus dias de descanso⁷¹.

Não obstante, e seguindo o entendimento que também parece ser o de Júlio Gomes⁷², consideramos que, atendendo a que uma das grandes finalidades que idealmente preside à celebração de um contrato de trabalho a tempo parcial é a conciliação da vida profissional com a vida pessoal, ou, pelo menos, a prestação de menos horas de trabalho que os demais trabalhadores, os motivos acima descritos deveriam constituir motivo atendível para a recusa de TS⁷³.

Em face do exposto, tendemos, quanto a este aspeto do regime do trabalho a tempo parcial, a enaltecer algumas das qualidades do regime vigente no país vizinho, Espanha, que consideramos, em teoria (na prática talvez não tanto) melhor acautelar as finalidades subjacentes ao trabalho a tempo parcial e, bem assim, do regime francês. Com efeito, no que respeita ao ordenamento jurídico espanhol, o seu *Estatuto de los Trabajadores* veda à partida a prestação de trabalho suplementar, exceto em caso de força maior⁷⁴.

Em contrapartida, não esquecendo a proteção das necessidades empresariais que, algumas das vezes, exigem a prestação de trabalho adicional ao PNT acordado, consagra o instituto das “*horas complementarias*”⁷⁵, isto é, das horas que acrescem ao PNT.

Conceptualmente, existem obviamente similitudes entre as “*horas complementarias*” e o TS, no entanto, as primeiras estão dotadas de uma autonomia e materialidade próprias⁷⁶. Utilizando as designações de Joana Vicente⁷⁷, tais horas poderão revestir duas modalidades: a modalidade de “*horas pactadas*” as quais são

⁷¹ Veja-se Gomes, 2001: 78.

⁷² *Ibidem*.

⁷³ Neste sentido, Gomes, 2001:78 refere também que, mesmo quando não concorde com a possibilidade de recusa do trabalhador a tempo parcial em dia em que habitualmente não teria de prestar trabalho, deverá, ao menos, reconhecer a hipótese de uma situação de abuso de direito, caso haja uma exigência repetida ou até regular.

⁷⁴ De acordo com Besterra Hernández, 2018: 83, tal exceção prende-se com o carácter perentório e excepcional subjacente a estas horas de TS que, não tendo em vista responder a necessidades organizativas ou produtivas, e sim a uma situação de emergência, são alheias aos problemas de contradição entre a natureza dos dois institutos.

Lousada Arochena, José Fernando e Núñez-Cortés Contreras, Pilar, 2016: 100, acrescentam que as horas de TS prestadas, exceto em caso de força maior, serão forçosamente ilegais, sendo certo que, se forem habituais, deverão supor a conversão do contrato de trabalho a tempo parcial para tempo completo, salvo prova em contrário, a cargo do empregador, de que a jornada de trabalho, mesmo considerando as horas de TS ilegais, é inferior à jornada completa.

⁷⁵ Sobre as horas complementárias veja-se Besterra Hernández, 2018: 45-81; Cabeza Pereiro, 2013: 107-113; Ferradans Carames e Cruz Villalón, 2006:138-160 e Cabeza Pereiro, Jaime e Lousada Arochena, José Fernando, 1999: 35-66.

⁷⁶ Besterra Hernández, 2018: 45.

⁷⁷ Vicente, 2018: 267.

necessariamente instituídas por acordo escrito entre as partes, mediante o cumprimento de determinados requisitos e solicitadas ao trabalhador com uma antecedência mínima de três dias e a modalidade de “*horas ofrecidas*”, ou seja, aquelas que são solicitadas pelo empregador na ausência de pacto, podendo o trabalhador aceitar a sua prestação, ou não.

Desta forma, exceto em caso de força maior, o trabalhador tem sempre a possibilidade de recusar a prestação de horas para além do seu PNT, a menos que tal seja a sua vontade. Por outro lado, o empregador poderá fazer uso do presente instituto, recorrendo aos trabalhadores que efetivamente acordaram com a prestação de “*horas complementarias*”⁷⁸.

Embora seja esta uma das soluções que, no plano teórico, nos parece conseguir um maior equilíbrio entre os interesses das partes sem atentar contra as finalidades do trabalho a tempo parcial, impõe-se, contudo, tecer a crítica que entendemos ser transponível para o panorama português caso o legislador optasse por introduzir tal instituto. Com efeito, atendendo ao contexto económico espanhol em torno do trabalho a tempo parcial, tal instituto leva a questionar a efetiva voluntariedade da celebração de um pacto de horas complementares, podendo o empregador, inclusive, condicionar a celebração do contrato a tal prestação de trabalho complementar⁷⁹.

Já no que respeita ao ordenamento jurídico francês, no mesmo está previsto, em primeiro lugar, a possibilidade de realização de horas complementares, no entanto, fica ainda expresso que a recusa do trabalhador em prestar horas complementares não constitui nenhuma infração disciplinar, quando tal prestação seja solicitada para além dos limites estabelecidos pelo contrato de trabalho, ou, mesmo dentro desses limites, quando o trabalhador não é informado com antecedência mínima de três dias relativamente à data da sua prestação⁸⁰.

Dessa forma, poderá o trabalhador a tempo parcial recusar a prestação de TS na generalidade dos casos, sendo que, quando estão reunidas as condições para a sua prestação, conseguiria prever a mesma com uma antecedência razoável que permita mitigar os efeitos de uma ingerência indesejada na organização do tempo de trabalho do trabalhador a tempo parcial.

⁷⁸ Neste sentido veja-se Cabeza Pereiro, 2013: 108.

⁷⁹ Besterra Hernández, 2018: 48.

⁸⁰ Cfr. Art. L3123-9 do *Code du Travail*. Veja-se também Miné, 2004:113 e, quanto aos limites de horas que o trabalhador poderá prestar no âmbito do instituto Morel, 2017: 306.

2.3. Prestação de trabalho suplementar por trabalhador a tempo parcial na modalidade vertical

Uma segunda questão associada ao regime de prestação de TS no trabalho a tempo parcial prende-se com o tratamento a conceder ao TS prestado em dia útil no qual o trabalhador não está obrigado a prestar trabalho, por tal prestação ter sido excluída por acordo entre as partes.

Ora, como bem faz notar Júlio Gomes⁸¹, tal dia, na economia do contrato, não é em rigor, nem um dia normal de trabalho, nem um dia de descanso. No entanto, o CT apenas distingue o tratamento a dar à prestação de TS em dia útil e em dia de descanso, pelo que o intérprete se vê forçado a enquadrar este dia numa das classificações legalmente previstas.

Considerando unicamente o elemento literal, designadamente presente no art. 268.º do CT, sendo o dia em questão um dia útil, o tratamento concedido ao TS deverá ser, por conseguinte, o do TS prestado em dia útil. Contudo, socorrendo-nos do elemento teleológico, entendemos que a prestação de TS em dia útil excluído pelas partes como dia de trabalho deverá ser considerado como dia de descanso⁸².

Neste sentido, Júlio Gomes entende que se deverá tratar tal situação, para efeitos de TS, como se o trabalho fosse prestado em dia de descanso obrigatório, não só como forma de prevenir que a prestação de TS seja recorrente nesses dias, como também para reforçar a circunstância de que não é um dia de trabalho deste trabalhador.

Tendemos a discordar, em parte, desta classificação. Com efeito, consideramos, sim, que a prestação de TS nestes casos deverá ter um acréscimo retributivo similar ao TS prestado em dia de descanso. Todavia, entendemos que a interpretação da redação atual da lei impõe uma conclusão diferente, tendo em conta a alteração do regime de descanso compensatório previsto no art. 229.º do CT.

Com efeito, ao passo que, anteriormente, o descanso compensatório estava previsto, quer quando a prestação de TS tinha lugar em dia de descanso semanal obrigatório, quer quando tinha lugar em dia de descanso complementar, atualmente, apenas está previsto para o primeiro caso. Assim, parece ser de entender que o legislador

⁸¹ Gomes, 2001: 79.

⁸² *Ibidem*.

quis delimitar a concessão de descanso compensatório a um caso muito específico, o caso de prestação de TS em dia de descanso semanal obrigatório⁸³.

Por esse motivo, entendemos como difícil o enquadramento da prestação de TS em dia útil excluído pelas partes como dia de descanso semanal obrigatório, pelo que tendemos a considerar que, idealmente, para efeitos de determinação do regime aplicável, dever-se-ia considerar que o TS prestado nestes dias deverá ser equiparado à prestação de trabalho em dia de descanso semanal complementar, no qual há lugar a um acréscimo remuneratório superior ao concedido em dia útil de acordo com o disposto na al. b) do n.º 1 do art.º 268.º do CT, mas em que o trabalhador não terá direito ao gozo de um dia de descanso compensatório remunerado nos termos do n.º 4 do art. 229.º do CT.

2.4. Limite diário de trabalho suplementar

Por fim, uma terceira questão na qual o legislador, a nosso ver mal, foi omissivo, prende-se com a ausência de previsão de um limite diário no caso de prestação de TS por trabalhadores a tempo parcial, designadamente em dia útil⁸⁴.

Ora, relativamente a um trabalhador que preste, por ex., oito horas por dia, apenas dois dias por semana, concebemos com facilidade que lhe poderá exigida a prestação de duas horas diárias de TS (cfr. art. 228.º, n.º 1, al. d)), à semelhança de um trabalhador a tempo completo.

No entanto, ficamos em dúvida se a mesma regra será aplicável nos casos em que um trabalhador a tempo parcial preste apenas quatro horas de trabalho por dia, situação em que não é claro se, também aí, lhe pode ser exigida a prestação de duas horas diárias de TS ou se se deverá traçar a respetiva proporção.

Em face do disposto na lei, e, nomeadamente, do art. 228.º, n.º 1, al. d) do CT, tendemos a concordar com a sua aplicabilidade também aos trabalhadores a tempo parcial, por ser o único elemento interpretativo do qual nos podemos socorrer. De todo o modo, entendemos que uma tomada de posição por parte do nosso legislador poderia ser útil para dirimir eventuais dúvidas.

⁸³ A alteração do regime do descanso compensatório foi inclusive questionada perante o TC no Ac. n.º 602/2013, que considerou que a supressão do descanso compensatório em dia de descanso complementar não colide com o direito fundamental do trabalhador ao descanso semanal e obrigatório.

⁸⁴ Gomes, 2001: 79.

3. Direito a férias

Conforme decorre do disposto no n.º 1 do art. 238.º do CT, a duração anual do período de férias corresponde a 22 dias úteis. Neste sentido, clarifica o n.º 2 do mesmo art. que “(p)ara efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados”, sendo certo que, “(c)aso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados” (n.º 3).

Assim, da análise dos artigos mencionados, é possível verificar que a duração do período de férias se encontra tipicamente prevista para as situações em que o trabalhador presta trabalho cinco dias por semana e descansa os restantes dois dias, o que admitimos ser a situação mais recorrente.

Sem prejuízo, e conforme veremos adiante, remete-nos a lei para uma situação de incerteza relativamente aos casos em que assim não é, ou seja, nos casos em que o trabalho é distribuído por mais do que cinco dias por semana ou em que é desempenhado em menos dias, tal como sucede com os trabalhadores a tempo parcial.

Não se colocará a questão, evidentemente, no que respeita ao trabalho a tempo parcial horizontal, “em que se reduz a duração do trabalho em todos os dias da semana (pense-se, por ex., no trabalhador que presta quatro horas diárias de trabalho, 5 dias por semana)”⁸⁵, mas sim nos casos de prestação de trabalho a tempo parcial vertical, “em que se eliminam dias inteiros de trabalho”⁸⁶.

Ora, como ponto de partida, importa desde logo salientar que o trabalhador a tempo parcial, em qualquer modalidade, será titular dos mesmos direitos que os trabalhadores a tempo parcial que não estejam ligados à duração do trabalho, como o direito a férias⁸⁷, motivo pelo qual será de partir do princípio que o mesmo tem direito a 22 dias úteis de férias⁸⁸.

⁸⁵ Amado, 2019: 113.

⁸⁶ *Ibidem*.

⁸⁷ Note-se que nos termos do disposto no art. 237.º, n.º 2, do CT, o direito a férias não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço. Veja-se igualmente a este propósito Camanho, 2003: 218 e Marecos, 212: 379.

⁸⁸ Importa salientar que este pressuposto não é unânime no direito da UE, na medida em que, no Ac. *Alexander Heimann and Konstantin Toltschin v Kaiser GmbH*, Procs. apensos C-229/11 e C-230/11, o TJ admitiu que, na sequência da outorga de um plano social com a comissão de trabalhadores no qual alguns dos trabalhadores viram operar uma redução do seu tempo de trabalho, também o seu período de férias

Assim, nessas situações permanece a dúvida sobre o modo como deverão ser interpretadas as disposições legais referidas *supra*, designadamente quando esteja em causa um trabalhador a tempo parcial vertical.

Ora, anteriormente, vigorava entre nós a interpretação de que, quanto aos trabalhadores a tempo parcial, tudo deveria suceder como se o trabalhador prestasse sempre cinco dias de trabalho, independentemente dos dias efetivamente prestados⁸⁹. No entanto, a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que veio introduzir o atual n.º 3 do art. 238.º do CT, cuja redação se afigura de pouco clara⁹⁰, em muito veio dificultar a resolução de situações em que o trabalhador não trabalha, efetivamente, cinco dias por semana.

Com efeito, acudindo ao argumento literal⁹¹ da norma em apreço, parece resultar que, quando os dias de descanso do trabalhador coincidem com dias úteis, serão “quantitativamente” esses que se deverão considerar, embora “qualitativamente” se tenha em conta, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam dias de feriado.

Seguindo tal interpretação, parece ser de admitir que *a contrario*, para apurar o resultado da contagem de dias de férias, apenas será de contabilizar os dias em que o trabalhador a tempo parcial efetivamente prestou trabalho. Não obstante o que antecede, e perfilhando o entendimento de Milena Rouxinol⁹², com tal interpretação apenas conseguiríamos alcançar uma “solução iníqua e violadora do radical princípio da igualdade”.

Tal deve-se ao facto de que se considerássemos, para o efeito presente, apenas os dias em que o trabalhador a tempo parcial efetivamente presta trabalho, chegaríamos ao ilógico resultado de um trabalhador que preste habitualmente trabalho apenas três dias por semana poder permanecer de férias cerca de sete semanas, já que, em cada semana, apenas três dias contariam como úteis. Deste modo, esta solução conduziria a que, na prática, se concedesse um período de férias mais longo a quem trabalhe menos, mas mais curto a quem trabalhe mais⁹³, causando assim uma situação de desigualdade que, aliás, se iria agudizando mais e mais quanto mais reduzido fosse o PNT, até ao limite extremo de

poderia ser reduzido proporcionalmente. Reforçou, contudo, que tal redução não pode ser aplicada *ex post* ao direito a férias anuais adquirido num período de trabalho a tempo inteiro, tal como decorre dos Acs. *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, proc. C-486/08 e, mais tarde *Bianca Brandes v Land Niedersachsen*, proc. C-415/12.

⁸⁹ Rouxinol, 2014: 20.

⁹⁰ Neste sentido, veja-se Machado, 2013: 336.

⁹¹ Sobre o elemento literal do n.º 3 do art. 238.º do CT, veja-se Rouxinol, 2018: 341.

⁹² Rouxinol, 2014: 21.

⁹³ Rouxinol, 2014: 22 e Rouxinol, 2018: 339.

o trabalhador a tempo parcial se encontrar numa situação “permanente” de férias, se porventura prestasse apenas 22 dias de trabalho por ano⁹⁴.

Quanto a esta temática, entende Monteiro Fernandes⁹⁵ ser necessário trazer à colação um dos princípios norteadores do trabalho a tempo parcial, a saber, o princípio da proporcionalidade.

Defende ainda o Autor que o referido princípio supõe a verificação de dois parâmetros: a “divisibilidade” das situações jurídicas subjetivas, uma vez que a proporcionalidade não é concebível em determinados aspetos da relação laboral, como por exemplo no que concerne à observância dos trâmites do processo disciplinar ou ao dever de ocupação efetiva do trabalhador e, como segundo parâmetro, a averiguação da possibilidade de a “indivisibilidade” ser meramente aparente, como sucede com o direito a férias.

Ora, é precisamente nesse segundo parâmetro que, de acordo com Monteiro Fernandes deve ser integrado o direito a férias. Com efeito, apesar de o direito em causa, na sua essência, não estar evidentemente sujeito ao princípio da proporcionalidade, a sua duração acaba por o estar organicamente, sem que exista uma declarada redução do período de férias do trabalhador, apenas pelo facto de que “cada dia de férias significa menos tempo livre do que no regime de tempo completo”⁹⁶. Por este motivo, entende não ser necessária a previsão desta questão na lei.

Ora, não nos revemos inteiramente na desnecessidade de previsão legal desta matéria, que tantas e tão relevantes dúvidas suscita, uma vez que a remissão da mesma para a aplicação do princípio da proporcionalidade, acaba por não dar resposta aos inevitáveis problemas de aplicação trazidos pelo artigo 238.º, n.º 3, do CT⁹⁷. Assim, por forma a alcançar um sentido interpretativo que nos permita compreender o modo de contagem da duração de férias dos trabalhadores a tempo parcial, tendemos a concordar com Milena Rouxinol, na medida em que o art. 238.º do CT e, em concreto, o seu n.º 3, deverá ser interpretado “como sendo o seu sentido, unicamente, o da substituição (...)”

⁹⁴ Veja-se neste sentido Besterra Hernández, 2018: 103, que problematizou igualmente esta contradição entre o trabalho efetivamente prestado e a duração do período de férias do trabalhador a tempo parcial no caso espanhol.

⁹⁵ Fernandes, 2022: 235.

⁹⁶ *Ibidem*.

⁹⁷ Note-se a este propósito que, na doutrina espanhola, é feito uso ao princípio da proporcionalidade quanto a esta questão, designadamente por Besterra Hernández, 2018: 103, quando entende ser de considerar o reconhecimento das férias que proporcionalmente correspondam aos períodos efetivamente trabalhados.

dos dias de sábado e domingo pelos reais dias de descanso do trabalhador, desde que em número de dois”⁹⁸.

Nesse pressuposto, ao trabalhador a tempo parcial que trabalhasse, por hipótese, três dias por semana, não lhe seria aplicável o n.º 3 do art. 238.º do CT, mas apenas o n.º 2, ficionando-se, assim, que o trabalhador apenas não trabalha ao sábado e ao domingo. Deste modo, se o mencionado trabalhador gozasse uma semana de calendário de férias, despenderia cinco dos seus dias de férias apesar de, efetivamente, apenas não ter trabalhado três dias.

Para além de nos parecer que a presente interpretação é a que melhor alcança um resultado materialmente justo, também este argumento parece ser o único que se coaduna com o disposto no art 237.º, n.º 2, do CT, o qual determina que o direito a férias não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, motivo pelo qual se deverá admitir que trabalhadores com um PNT diverso dos trabalhadores a tempo completo e distinto da estrutura clássica da prestação de cinco dias de trabalho e dois de descanso tenham o mesmo número de dias de férias⁹⁹, ainda que o seu gozo, no caso dos trabalhadores a tempo parcial, possa coincidir parcialmente com dias em que o trabalhador já não iria prestar trabalho.

Por fim, e em abono da argumentação esgrimida quanto a esta matéria que, note-se, não foi amplamente versada pela nossa doutrina ou jurisprudência, foi em 2018 publicado um Ac. do TRP¹⁰⁰, que acolheu por inteiro a tese de Milena Rouxinol em situação na qual estava em causa o apuramento do período anual de férias de trabalhadores que apenas gozavam de um dia de descanso semanal, alargando o âmbito da sua fundamentação por forma a também abarcar a situação dos trabalhadores a tempo parcial. Concretizando, dispôs o mencionado Ac. que “para efeitos de contagem dos dias de férias, tudo se passa como se o trabalhador tivesse sempre dois, mas apenas dois dias de descanso semanais mesmo que não os tenha [ou por ter menos, ou por ter mais]”.

⁹⁸ Rouxinol, 2014: 21 e Rouxinol, 2018: 342. Em sentido convergente Monteiro in AA.VV. (Martinez, Pedro Romano/ Monteiro, Luís Miguel/ Vasconcelos, Joana/ Brito, Pedro Madeira/ Dray, Guilherme/ Silva, Luís Gonçalves), 2020: 397 quando salienta que, da aplicação do n.º 3 “não pode resultar aumento do número de férias do trabalhador, pelo que aquela parece assentar no pressuposto de que continuam a ser dois os dias de descanso semanal (...).

⁹⁹ Também neste sentido Rouxinol, 2014: 22.

¹⁰⁰ Ac. do TRP de 05/03/2018, Proc. n.º 2348/17.6T8OAZ.P1, Relatora Rita Romeira, disponível em www.dgsi.pt.

4. Pagamento do subsídio de alimentação

À semelhança do direito a férias, outro caso em que a aplicação do princípio da proporcionalidade continua a suscitar dúvidas é o do pagamento do subsídio de alimentação dos trabalhadores a tempo parcial.

Com efeito, a lei parece resolver expressamente os termos em que o trabalhador a tempo parcial terá direito ao subsídio de alimentação, atendendo a que ao abrigo do disposto na alínea b) do n.º 3 do art. 154.º do CT está concretamente previsto que o “trabalhador a tempo parcial tem direito: (...) (a) o subsídio de refeição, no montante previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, caso seja mais favorável, ao praticado na empresa, exceto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal”.

No entanto, a redação de tal disposição não será, em nosso entendimento, a mais feliz, levantando diversos problemas, designadamente relacionados com a finalidade que preside à obrigação do pagamento do subsídio de alimentação.

Em rigor, o regime e os termos da atribuição do subsídio em análise não se encontram previstos no nosso CT. No entanto, é neste momento pacífico que o mesmo se destina “a compensar os trabalhadores das despesas com a refeição principal do dia em que prestam serviço efetivo, tomada fora da residência habitual”¹⁰¹.

Aliás, outro entendimento seria difícil, atendendo a que se encontra expressamente previsto, desde a entrada em vigor do CT 2003, e, subsequentemente, do CT atual, que o subsídio de alimentação deverá ser entendido como ajuda de custo e não como retribuição (cfr. art. 260.º, n.º 2 do CT).

Deste modo, acompanhando a posição de Júlio Gomes¹⁰², não concordamos que o critério de atribuição do subsídio de alimentação deva ser, sem mais, a prestação de cinco horas de trabalho, já que a questão à qual se deveria atentar seria a de saber se o horário de trabalho do trabalhador desencadeia, ou não, a necessidade de o trabalhador fazer uma refeição fora de casa, situação em que o subsídio deveria ser pago por inteiro, mesmo que o período normal de trabalho fosse inferior a cinco horas.

¹⁰¹ Ac. do STJ, de 27/11/2018, Proc. n.º 12766/17.4T8LSB.L1.S1, Relator Ribeiro Cardoso. disponível em www.dgsi.pt.

¹⁰² Gomes, 2001: 84. Também no mesmo sentido, Carvalho, 2011: 380-381 e Monteiro, in AA.VV. (Martinez, Pedro Romano/ Monteiro, Luís Miguel/ Vasconcelos, Joana/ Brito, Pedro Madeira/ Dray, Guilherme/ Silva, Luís Gonçalves), 2020: 402.

Por forma a sustentar esta tese, com a qual concordamos, veja-se o exemplo dado por Júlio Gomes, no qual refere que se um trabalhador trabalhar um dia por semana, das 11h às 12h e das 13h às 16h, receberá apenas um décimo do subsídio de almoço, pressupondo que o PNT semanal de trabalhador a tempo completo em situação comparável é de 40h, ao passo que o trabalhador que trabalhe um dia por semana das 13h às 18h receberá o subsídio de alimentação por inteiro, ainda que em rigor não necessitasse dele por não ter possibilidade de almoçar fora da sua residência habitual.

Como segundo problema a identificar, é possível verificar que a disposição legislativa em análise abre a porta a uma potencial desigualdade entre os trabalhadores a tempo parcial e a tempo completo. Com efeito, estando o instituto do trabalho a tempo parcial associado, muitas das vezes, ao pluriemprego, a solução legalmente prevista pode com alguma facilidade conduzir a que o trabalhador, ao exercer a sua atividade a tempo parcial em duas empresas, receba dois subsídios de alimentação, se trabalhar pelo menos cinco horas em cada uma¹⁰³. Ora, como será fácil de ver, a obtenção de tal benefício muito dificilmente estará ao alcance de um trabalhador a tempo completo. Em primeiro lugar, porque a prestação diária de oito horas de trabalho inviabiliza em grande parte a possibilidade de assumir dois vínculos laborais e, em segundo, porque mesmo quando o trabalhador a tempo completo acaba por prestar 10 horas de trabalho por dia, por exemplo ao abrigo de institutos de flexibilização do PNT, como o TS, a IHT ou a adaptabilidade, nunca lhe será conferido o pagamento dois subsídios de alimentação.

Assim, por forma a eliminar tal desigualdade, e ainda que nos afigure difícil encontrar uma solução apta a esbater por completo as situações de potencial desigualdade entre o trabalhador a tempo completo e parcial neste caso concreto, consideramos que a não se aceitar a alteração do critério *supra* referido, nos termos da qual a atribuição do subsídio de refeição passaria a depender de o trabalhador não poder realizar a sua refeição na sua residência habitual, a determinação do montante do subsídio de alimentação no caso de trabalhador a tempo parcial que afigure dois subsídios de alimentação por dia deveria, no plano do *iure condendo*, passar a depender de um critério de estrita proporcionalidade, tomando como referência o valor do subsídio de alimentação atribuído a um trabalhador a tempo completo em situação comparável. Dessa forma continuaria a existir uma potencial desigualdade, mas em menor medida.

¹⁰³ Camanho, 2003: 218.

Em complemento às dúvidas já aqui suscitadas, o subsídio de alimentação atribuído ao trabalhador a tempo parcial levanta, ainda, uma outra dificuldade.

Com efeito, e sem prejuízo das breves considerações já tecidas quanto ao critério de atribuição do subsídio de alimentação por inteiro dos trabalhadores a tempo parcial, a verdade é que o regime atual vigente prevê claramente que os trabalhadores que prestem cinco horas de trabalho ou mais em cada dia terão direito a um subsídio de alimentação de valor igual ao dos trabalhadores a tempo completo e, bem assim, que caso os trabalhadores prestem menos de cinco horas de trabalho por dia, o valor do subsídio de alimentação será calculado proporcionalmente.

A questão que se coloca relaciona-se, então, com o modo como é calculada tal proporcionalidade. Com efeito, e conforme salienta Luís Miguel Monteiro, esta proporção “pode ser calculada por referência ao valor do subsídio atribuído aos trabalhadores a tempo completo, ou, ao invés, por referência ao valor do mesmo subsídio devido aos trabalhadores a tempo parcial que prestem pelo menos cinco horas de trabalho”¹⁰⁴.

Ora, Luís Miguel Monteiro parece inclinar-se para a segunda opção¹⁰⁵, atendendo a que, se é suficiente a prestação de cinco horas de trabalho para a percepção do valor completo do subsídio de alimentação, não poderá, a seu ver, o trabalhador que trabalhou quatro horas auferir apenas metade desse valor. Nesse pressuposto, o trabalhador que tenha prestado quatro horas diárias de trabalho em empresa em que é de oito horas o tempo completo deverá receber diariamente 4/5 do valor do subsídio de refeição.

Por outro lado, Júlio Gomes¹⁰⁶ reconhece que, embora a segunda opção seja a mais generosa e preferível no plano do *iure condendo*, não poderá, contudo, ser acolhida no plano do *iure condito*, pelo que entende relativamente ao exemplo do parágrafo anterior, que o trabalhador a tempo parcial terá direito apenas a metade do valor do subsídio de alimentação.

Ora, pela nossa parte, acolhemos a última posição, na medida em que concordamos com Júlio Gomes quando refere que, embora esta não seja a solução materialmente mais justa, da lei não se poderá retirar que o parâmetro de referência seja o trabalhador a tempo parcial que preste pelo menos cinco horas por dia, uma vez que a

¹⁰⁴ Monteiro in AA.VV. (Martinez, Pedro Romano/ Monteiro, Luís Miguel/ Vasconcelos, Joana/ Brito, Pedro Madeira/ Dray, Guilherme/ Silva, Luís Gonçalves), 2020: 401.

¹⁰⁵ *Ibidem*.

¹⁰⁶ Gomes, 2007: 694. No mesmo sentido, Carvalho: 2011, 380.

lei, inequivocamente, manda calcular o subsídio “em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal” e não do número de horas necessário para obter por inteiro o referido subsídio¹⁰⁷.

Por fim, e conforme já deixamos transparecer com a enunciação do art. 154.º, n.º 3, al. b), parte final, parece ser de entender que a lei não equaciona a possibilidade de o tempo parcial ser contabilizado numa base diária, mas numa base semanal, deixando a dúvida sobre o regime a aplicar se o trabalhador prestar trabalho, apenas, dois ou três dias completos por semana¹⁰⁸.

5. Admissibilidade da previsão de cláusula de exclusividade

A cláusula de exclusividade enquanto cláusula limitativa da liberdade de trabalho, não se encontra regulada na lei portuguesa¹⁰⁹. No entanto, o seu reconhecimento na “praxis laboral”¹¹⁰ e a sua admissibilidade têm sido amplamente aceites entre nós tendo por base o argumento *a contrario*. Com efeito, o n.º 1 do art. 136.º do CT determina a nulidade da “cláusula de contrato de trabalho ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, por qualquer forma, possa prejudicar o exercício da liberdade de trabalho após a cessação do contrato”, parecendo, assim, consentir no estabelecimento de “limitações convencionais à liberdade de trabalho que operem no decurso do contrato de trabalho”¹¹¹.

Resta, porém, saber, se a previsão da obrigação de exclusividade é admissível em todos os contratos de trabalho, e, em especial, nos contratos de trabalho a tempo parcial¹¹².

Acompanhando Joana Vicente¹¹³, a questão coloca-se com especial ênfase atendendo ao facto de o trabalho a tempo parcial implicar uma redução do período normal

¹⁰⁷ *Ibidem*.

¹⁰⁸ Ramalho, 2019, vol. IV: 228

¹⁰⁹ Ao contrário do que sucede com outras cláusulas limitativas da liberdade de trabalho do trabalhador, como o pacto de não concorrência ou o pacto de permanência.

¹¹⁰ Martins, 2016: 484.

¹¹¹ *Ibidem*.

¹¹² A presente questão já foi alvo de discussão na jurisprudência francesa no ano de 2000, tendo sido excluída a possibilidade de previsão de um pacto de exclusividade neste tipo de contratos (Cfr. *Cour de Cassation* de 11/07/2000, n.º 98-40.143) e, mais tarde, em 2004 (Cfr. *Cour de Cassation* de 25/02/2004, n.º 01-43.392). Nesta última decisão mencionada, em 2004, parece matizar a anterior posição, passando a conceder limitações às liberdades individuais desde que se justifiquem pela natureza das funções a realizar e que sejam proporcionais ao objetivo pretendido. Atualmente, veja-se o art. L1121-1, que vai no sentido da posição manifestada pela jurisprudência à data de 2004.

¹¹³ Vicente in AA.VV. (Amado, João Leal/ Rouxinol, Milena Silva / Vicente, Joana Nunes / Santos, Catarina Gomes/ Moreira, Teresa Coelho), 2019: 451. No mesmo sentido, Martins: 2016: 490-491.

de trabalho e a proporcional redução da retribuição auferível pelo trabalhador, circunstâncias que poderão colocar em crise as possibilidades de sustento ao alcance do trabalhador a tempo parcial que se veja impedido de recorrer ao pluriemprego devido à oposição de uma cláusula de exclusividade.

Todavia, se é sensível a questão em apreço, tendo inclusive em consideração a esfera de desproteção que, conforme referido anteriormente, envolve os trabalhadores a tempo parcial, o certo é que, como já deixámos antecipar, a lei portuguesa nada dispõe relativamente à oposição deste tipo de cláusulas, motivo que permite concluir, à partida, pela sua admissibilidade.

Com efeito, entende Júlio Gomes que tal cláusula poderá ser introduzida no contrato de trabalho a tempo parcial, desde que corresponda a um “genuíno interesse da empresa” e se tenha presente na avaliação do caso concreto, a possibilidade de haver usura, coação ou outro vício de vontade¹¹⁴.

Conclusão semelhante é a de Zenha Martins¹¹⁵, que propende para a admissibilidade da oposição de cláusula de exclusividade em determinados casos, embora ao abrigo de raciocínio diverso. Com efeito, o Autor sustenta tal entendimento em duas premissas: (i) a de que a imposição de condutas conformes com uma “bitola correta e previsível” não pode depender da existência de um PNT inferior aos trabalhadores a tempo completo, sendo redutor desbastar o sinalagma contratual na relação entre trabalho e retribuição e (ii) a de que a desproteção dos interesses económicos do empregador demandada pelo dever de não concorrência e pela garantia de que o trabalhador pode ser responsabilizado pela violação decorrente desse dever apresenta marcada importância quando o objetivo é promover o trabalho a tempo parcial e não condená-lo à extinção.

Prossegue este Autor, no sentido de reconhecer que a admissibilidade deste tipo de cláusulas deverá ser analisada em função da aplicação do princípio da proporcionalidade referente à obrigação/limitação gerada pelo pacto, a qual poderá ser aferida a partir da duração do trabalho subjacente e da remuneração que este auferir¹¹⁶. Assim, verificando-se que a obrigação de exclusividade assumida por um trabalhador a tempo parcial é “desproporcionada perante a privação de possibilidades de sustento durante o tempo, necessariamente alargado, em que o trabalhador não se encontra a executar o contrato de trabalho, a mensuração da (des)proporção subjacente à obrigação

¹¹⁴ Gomes, 2001: 89-90.

¹¹⁵ Martins, 2015: 68 e Martins, 2016: 491.

¹¹⁶ Martins, 2015: 75.

assumida pelo trabalhador suscita a correlativa ampliação da compensação devida em razão dessa obrigação e/ou a redução do conteúdo da limitação assumida, ajustando-a à dimensão material do meio de sustento viabilizado pelo contrato de trabalho”¹¹⁷.

Paula Martins parece acompanhar a ideia da admissibilidade da aposição de uma cláusula de exclusividade quando observada a ideia de proporcionalidade preconizada por Zenha Martins, chamando ainda à colação a solução adotada pela jurisprudência francesa, no sentido de que o trabalhador deverá ter direito à reparação pelo prejuízo causado pela aposição de uma cláusula ilícita em razão da violação do princípio da proporcionalidade¹¹⁸.

Não obstante tal inclinação, conclui no sentido oposto ao do seu entendimento anteriormente revelado, mencionando que apesar do mesmo, em face da ausência de solução legalmente estabelecida, com a qual não se sente confortável, a aposição de cláusula de exclusividade deverá apenas ser permitida nos casos de contratos de trabalho a tempo completo¹¹⁹.

A favor da inadmissibilidade da aposição de cláusula de exclusividade, manifesta-se Catarina Carvalho¹²⁰, sustentando a sua posição num elemento interpretativo de marcada importância. Com efeito, conforme é possível verificar com a entrada em vigor do CT de 2009, em matéria de trabalho intermitente, o nosso legislador, no n.º 3 do art. 160.º consagrou a possibilidade de o trabalhador desempenhar outra atividade durante o período de inatividade inerente a esta modalidade de trabalho.

Assim, através desta norma, somos do entendimento que o legislador terá pretendido vedar a possibilidade de aposição de um pacto de exclusividade no caso do trabalho intermitente¹²¹.

Ora, da leitura da referida norma poderão certamente resultar dois entendimentos: o de que o sentido útil de tal disposição poderá ser extensível aos contratos a tempo parcial, vedando às partes a aposição de uma cláusula de exclusividade, ou, em contrapartida, o de que o legislador, quando não estabeleceu uma disposição semelhante

¹¹⁷ Martins, 2015: 76.

¹¹⁸ Martins, 2017: 413-414.

¹¹⁹ *Ibidem*.

¹²⁰ Carvalho, 2011: 31.

¹²¹ Neste sentido, Amado / Vicente, 2009: 128 e Carvalho, 2011: 374. Em sentido contrário Ramalho, 2019, vol. IV: 259.

para o regime de trabalho a tempo parcial, pretendeu, precisamente, permitir a admissibilidade de tais cláusulas¹²².

No entender de Catarina Carvalho será de acolher a primeira, atendendo à larga margem de sobreposição entre o trabalho intermitente e o trabalho a tempo parcial. Com efeito, considerando, inclusive, a difícilíssima distinção entre a modalidade alternada do regime de trabalho intermitente e o trabalho a tempo parcial vertical anual e tendo em conta, nas palavras da Autora, que o n.º 3 do art. 160.º “se aplica a todas as formas de trabalho intermitente”, a exigência de interpretação teleológica e sistemática parece conduzir à recusa da aposição de cláusulas de exclusividade ao contrato de trabalho a tempo parcial¹²³.

Adicionalmente, acolham-se as palavras de Joana Vicente, no sentido em que a interpretação extensiva do n.º 3 do art. 160.º ao trabalho a tempo parcial poderá aplicar-se, não só por identidade de razão, como por maioria de razão, uma vez que, no caso do trabalho a tempo parcial, ao contrário do regime de trabalho intermitente, o trabalhador não terá direito a auferir uma compensação retributiva pelos períodos de inatividade, circunstância que agudiza a fragilidade em que o trabalhador poderá ficar¹²⁴.

Assim, tendo por base os entendimentos descritos, considera-se que a posição com maior sustento legal e mais bem compaginável com a unidade do sistema jurídico será, efetivamente, a da inadmissibilidade da aposição de cláusula de exclusividade nos contratos a tempo parcial.

Além disso, entende-se também ser essa a tese que melhor acautela a posição do trabalhador. Com efeito, apesar de admitirmos que, em nossa opinião, a solução interpretativa que materialmente melhor iria acautelar o equilíbrio dos interesses das partes seria a ponderação dos mesmos caso a caso e, bem assim, a garantia da proporcionalidade da limitação imposta ao trabalhador, entendemos que na ausência de disposição legislativa que defina de acordo com parâmetros claros e objetivos as hipóteses em que a admissibilidade de uma cláusula deste tipo poderia ser admitida em contratos de trabalho a tempo parcial, a concessão de tal juízo de proporcionalidade às partes assente na desigualdade existente na capacidade contratual no contexto laboral, que

¹²² Vicente in AA.VV. (Amado, João Leal/ Rouxinol, Milena Silva / Vicente, Joana Nunes / Santos, Catarina Gomes/ Moreira, Teresa Coelho), 2019: 451-452.

¹²³ Carvalho, 2011: 31.

¹²⁴ Vicente in AA.VV. (Amado, João Leal/ Rouxinol, Milena Silva / Vicente, Joana Nunes / Santos, Catarina Gomes/ Moreira, Teresa Coelho), 2019: 451-452.

submete habitualmente o trabalhador a uma posição de maior fragilidade, iria conduzir, na prática, a que o mesmo se conforme com situações abusivas.

Por fim, cumpre ainda referir que esta solução – a da inadmissibilidade da aposição de uma cláusula de exclusividade – é também aquela que em nosso entendimento melhor acautela as finalidades previstas no acordo-quadro, designadamente a igualdade relativamente aos trabalhadores a tempo completo que, com a aposição de cláusula de exclusividade no seu contrato não veem a sua posição especialmente fragilizada, tal como poderá facilmente suceder no caso dos trabalhadores a tempo parcial.

Capítulo III – Conclusão

As dificuldades de regulamentação de certos aspetos do trabalho a tempo parcial estão, em nossa opinião, relacionadas com a circunstância de o nosso CT estar genericamente concebido na ótica da regulamentação do trabalho a tempo completo.

Por outro lado, e na falta de disposição específica que regule expressamente alguns dos aspetos das relações laborais dos trabalhadores a tempo parcial, designadamente os tratados na presente dissertação, mas também outros que aqui não foram referidos, torna-se necessária a aplicação subsidiária do regime geral previsto no CT. Porém, este não tem necessariamente em conta as dificuldades de interpretação decorrentes da adaptação do regime geral às especificidades desta modalidade contratual, nem, tão pouco, as finalidades que se pretenderam acautelar com este instituto, nomeadamente a necessidade de conciliação da vida pessoal e profissional, uma dimensão que não raras vezes poderá ser a mais prejudicada.

Por conseguinte, somos forçados a concluir que a falta de iniciativa legislativa relativamente a determinados aspetos deste instituto não é isenta de consequências, sendo antes, catalisador de alguma precariedade.

Com efeito, ao não regulamentar detalhadamente questões tão relevantes como a prestação de TS, a possibilidade de alteração unilateral do contrato de trabalho ou a possibilidade de aposição de uma cláusula de exclusividade, o legislador acaba por conceder às partes uma margem de negociação assente num desequilíbrio contratual, ao invés de assegurar a estrita conformidade com o objeto do acordo-quadro: a eliminação das discriminações em relação aos trabalhadores a tempo parcial; a melhoraria da qualidade do trabalho a tempo parcial; o fomento do desenvolvimento do trabalho a tempo parcial numa base de voluntariado e a organização flexível do tempo de trabalho de um modo que tenha em conta as necessidades dos empregadores e dos trabalhadores.

Bibliografia

AA.VV. (Amado, João Leal/ Rouxinol, Milena Silva / Vicente, Joana Nunes / Santos, Catarina Gomes/ Moreira, Teresa Coelho) (2019), *Direito do Trabalho - Relação Individual*, Coimbra, Almedina;

AA.VV. (Martinez, Pedro Romano/ Monteiro, Luís Miguel/ Vasconcelos, Joana/ Brito, Pedro Madeira/ Dray, Guilherme/ Silva, Luís Gonçalves) (2020), *Código do Trabalho anotado*, 13.^a ed., Coimbra, Almedina;

Amado, João Leal, (2020), «A Lei n.º 93/2019, e o trabalho intermitente: uma reforma gorada?», *Questões Laborais*, ano 26, n.º 55, pp. 125-139;

Amado, João Leal e Vicente, Joana Nunes (2009), «Contrato de trabalho intermitente», in *XIXII Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias*, coord. António Moreira, Almedina, Coimbra

Amado, João Leal (2019), *Contrato de Trabalho. Noções básicas*, 3.^a ed., Coimbra, Coimbra Editora;

Basterra Hernández, Miguel (2018), *Problemas aplicativos de la jornada a tiempo parcial*, Albacete, Editorial Bomarzo;

Cabeza Pereiro, Jaime/ Lousada Arochena, José Fernando (1999), *El nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial*, Granada, Editorial Comares;

Cabeza Pereiro (2013), *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, Albacete, Editorial Bomarzo;

Camanho, Paula (2003), «Contrato de trabalho a tempo parcial», in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. IV, coord. Pedro Romano Martinez, Coimbra, Almedina, pp. 205-223;

Carvalho, António Nunes de (2007), «Contrato de trabalho a tempo parcial (tópicos de reflexão)», in *IX e X Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, org. António Moreira, Almedina, pp. 209-240;

Carvalho, Catarina de Oliveira (2011), «A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho», in *Actas do Congresso de Direito do Trabalho “Direito Do Trabalho + Crise = Crise Do Direito Do Trabalho?”*, organizado pela Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, coord. por Catarina de Oliveira Carvalho e Júlio Gomes, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 359-406;

Coimbra, António Dias (1999), «Negociação colectiva europeia: o trabalho a tempo parcial», *Questões Laborais*, ano VI, n.º 13, pp. 60-89;

Deakin, Simon / Morris, Gillian S (2012), *Labour Law*, 6.ª ed., Oxford, Hart Publishing;

Fernandes, António Monteiro (2022), *Direito do Trabalho*, 21.ª ed., Coimbra, Edições Almedina;

Fernandes, Francisco Liberal (2018), *O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho*, Porto, Universidade do Porto – Reitoria;

Ferradans Carames, Carmen e Cruz Villalón, Jesús (2006), *El Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial: Dificil Equilibrio Entre Flexibilidad y Seguridad*, Navarra, Editorial Aranzadi, SA;

Gomes, Júlio (2001), «Trabalho a tempo parcial», in *III Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, org. António Moreira, Coimbra, Almedina, pp. 57-92;

Gomes, Júlio (2007), *Direito do Trabalho I*, Coimbra, Coimbra Editora;

Jaspers, Teun Frans/ Pennings, Frans/ Peters, Saskia (2019), *European labour law*, Cambridge, Intersentia;

Lousada Arochena, José Fernando e Núñez-Cortés Contreras, Pilar (2016), *El contrato de trabajo a tiempo parcial : nuevas reglas para viejos problemas*, Madrid, Tecnos.

Machado, Susana Sousa (2013), «Observações sobre as alterações ao regime jurídico das férias, feriados e faltas» *Questões Laborais*, ano 20, n.º 43, pp. 329-343;

Marecos, Diogo Vaz (2012), *Código do Trabalho Anotado*, 2.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora;

Martinez, Pedro Romano (2019), *Direito do Trabalho*, 9.ª ed., Coimbra, Edições Almedina;

Martins, João Zenha (2015), «Da convivência entre as cláusulas de exclusividade e o trabalho a tempo parcial: reflexão a propósito da proibição genérica de exclusividade no Reino Unido para os contratos “zero horas”», *Revista do Ministério Público*, n.º 142, pp. 59-77;

Martins, João Zenha (2016), *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*, Almedina, Coimbra;

Martins, Paula (2017), «A cláusula de exclusividade no contrato de trabalho em Portugal» in AA.VV., *Estudos de Direito do Trabalho: Em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*, Parte 2, coord. Xavier, Bernardo da Gama Lobo / Ramalho, Maria do Rosário Palma / Abrantes, José João / Amado, João Leal / Falcão, David / Tomás, Sérgio Tenreiro, Nova Causa, pp. 409-427;

Miné, Michel (2004), *Droit du temps de travail*, Paris, L.G.D.J.;

Morel, Franck (2017), *Durée et aménagement du temps de travail*, 8.ª Ed., Paris, Groupe Revue Fiduciaire;

Ramalho, Maria do Rosário Palma (2008), *Tratado de Direito do Trabalho. Parte IV – Contratos e regimes especiais*, Coimbra, Almedina;

Ramalho, Maria do Rosário Palma (2019), *Tratado de Direito do Trabalho. Parte IV – Contratos e regimes especiais*, Coimbra, Almedina;

Rouxinol, Milena Silva (2014), *O direito a férias do trabalhador (Comentário aos artigos 237.º a 247.º e 264.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009)*, Coimbra, Almedina;

Rouxinol, Milena Silva (2018), «Comentário breve ao Acórdão do Tribunal da relação do Porto de 5 de Março de 2018 - O problema da contagem dos dias de férias e a interpretação do nº 3 do artigo 238º do CT», *Prontuário do Direito do Trabalho*, n.º 1, pp. 335-343;

Schlachter, Monika (2015), *EU Labour Law: a commentary*, Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer;

Vicente, Joana Nunes (2014), «Breves notas sobre fixação e modificação do horário de trabalho», in *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais*, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 1051-1071;

Vicente, Joana Nunes (2018), «Trabalho a tempo parcial e trabalho intermitente», in *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho: o regime nacional de tempo de trabalho à luz do Direito europeu e internacional*, coord. Maria do Rosário Palma Ramalho/ Teresa Coelho Moreira, Lisboa, AAFDL, pp. 247-274;

Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2020), com a colab. de P. Furtado Martins... [et al.] – *Manual de Direito do Trabalho*, 4.^a ed., Rei dos Livros.

Jurisprudência da UE

Ac. do TJ, de 23 de março de 1982, proc. C-53/8, *D.M. Levin v. Staatssecretariss van Justitie*.

Ac. do TJ, de 12 de outubro de 2004, proc. C-313/02, *Nicole Wippel contra Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG*.

Ac. do TJ, de 24 de abril de 2008, procs. apensos C-55/07 e C-56/07, *Othmar Michaeler, Subito GmbH, Ruth Volgger/Amt für sozialen Arbeitsschutz*.

Ac. do TJ, de 22 de abril de 2010, proc. C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*.

Ac. do TJ, de 1 de março de 2012, proc. C-393/10, *Dermod Patrick O'Brien/Ministry of Justice*.

Ac. do TJ, de 8 de novembro de 2012, procs. apensos C-229/11 e C-230/11, *Alexander Heimann and Konstantin Toltschin v Kaiser GmbH*.

Ac. do TJ, de 13 de junho de 2013, proc. C-415/12, *Bianca Brandes v Land Niedersachsen*.

Jurisprudência nacional

Ac. do TC, n.º 602/2013, de 20 de setembro de 2013, proc. n.º 531/12, Relator Pedro Machete.

Ac. do STJ, de 27 de novembro de 2018, proc. n.º 12766/17.4T8LSB.L1.S1, Relator Ribeiro Cardoso.

Ac. do TRP de 5 de março de 2018, proc. n.º 2348/17.6T8OAZ.P1, Relatora Rita Romeira.

Jurisprudência francesa

Cour de Cassation, de 11 de julho de 2000, n.º 98-40.143.

Cour de Cassation de 25 de fevereiro de 2004, n.º 01-43.392.