



# UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Doutoramento em Direito - 2018/2019  
Seminário "Cidadania e Sociedade Inclusiva"  
Módulo de Direito Constitucional, Prof<sup>ª</sup>. Doutora Catarina Santos Botelho

Sergio Maia Tavares Marques

Faculdade de Direito | Escola do Porto

novembro, 2018

## Sergio Maia Tavares Marques

### Análise ao artigo 2.º, n.º 1 CSE(R) – direito a condições de trabalho justas

#### Artigo 2.º, n.º 1

*“Com vista a assegurar o exercício efetivo do direito a condições de trabalho justas, as Partes comprometem-se:*

*1) A fixar uma duração razoável ao trabalho diário e semanal, devendo a semana de trabalho ser progressivamente reduzida, tanto quanto o aumento da produtividade e os outros factores em jogo o permitam;”*

O dispositivo em anotação da CSE(R) introduz uma clara preocupação no regime jurídico da socialidade europeia com o excesso de carga horária dos trabalhadores. Trata-se de uma preocupação historicamente construída, cujas origens remontam à organização do movimento dos trabalhadores industriais no século XIX no contexto da expansão da atividade económica fabril decorrente da Revolução Industrial, mas que mantém a sua atualidade hoje por meio da emergência – muito ligada aos fenómenos de digitalização – no plano das relações laborais de conceitos como “direito ao lazer”, “direito a desligar do trabalho” ou ao “equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada”.

Ao passo que o início da industrialização criou uma nova forma de trabalho, o operário, e uma nova classe social, o proletariado, o facto, que os documentos historiográficos comprovam, aponta para condições de trabalho exaustivas em termos de duração diária e semanal. De acordo com Asa Briggs, a sociedade de então teve que desenvolver uma nova forma de relação com o tempo, quer no trabalho, quer no lazer e na vida privada<sup>1</sup>, em decorrência do funcionamento 24 horas das fábricas. Foi a própria noção de tempo que se modificou. A normalidade cotidiana envolvia o começo do trabalho por volta das 6 horas da manhã e seguia até as 19h ou mais, com apenas dois

---

<sup>1</sup> Asa Briggs, *The Age of Improvement*. Londres: Longman, 2000, p. 53.

intervalos de menos de 1 hora para refeições<sup>2</sup>. Ou seja, um trabalho diário efetivo de mais de 12 horas.

Apesar da conhecida campanha empreendida por Robert Owen com o seu mote 8 + 8 + 8, isto é, 8 horas de trabalho, 8 horas de recreação e 8 horas de descanso, aquela exasperante realidade teve que esperar até o início do século XX para ser efetivamente transformada e regulada, desde logo com a instituição da Organização Internacional do Trabalho (1919).

No fundo, com esse histórico, o estabelecimento de uma duração razoável do trabalho pelos Estados-partes da CSE(R) converge com a ideia de que o trabalho é um de entre vários segmentos da vida humana e não pode ocupar um tempo de tal forma excessivo que impeça a liberdade do trabalhador de dedicar-se a outras atividades à sua escolha para a realização das suas aspirações de vida, autodeterminação e felicidade. Importa observar ainda que diversos estudos empíricos recentes<sup>3</sup>, realizados em países como Suécia, Canadá, Holanda ou Nova Zelândia, indicaram que a redução das horas trabalhadas gera um aumento na produtividade do trabalhador.

Com efeito, analisando o âmbito da fiscalização do cumprimento das obrigações que competem a cada Estado-Parte da Carta, o Comité Europeu dos Direitos Sociais nas suas conclusões<sup>4</sup> de 2014 sobre Portugal começa por referir a revisão do Código do Trabalho pelas Leis 7/2009, 105/2009, 53/2011, 23/2012 e 47/2012 e por apontar que a mesma aconteceu ao abrigo do processo de consolidação orçamental e do Memorando de Entendimento de 2011.

De seguida, o Comité reproduz que, conforme o relatório submetido por Portugal à avaliação, tal reforma legislativa não acarretou um aumento nas horas de trabalho diárias ou semanais, tendo o artigo 203.º, n.º 1, do Código mantido os limites máximos de 8 horas diárias e 40 horas semanais, que só podem ser ultrapassados em situações excecionais e previstas no artigo 210 do Código. A reforma, prossegue, proporcionou que

---

<sup>2</sup> James Philips Kay, “Working-Class Conditions in the 1830s, seen in Manchester by a Social Reformer,” *The Industrial Revolution in Britain Triumph or Disaster?*, ed. Philip A. M. Taylor. Lexington: D. C. Heath and Co., 1970, p. 7.

<sup>3</sup> Ver, por exemplo, Marion Collewet, “Working Hours and Productivity”, *IZA Discussion Papers n° 10722*, abril 2017, disponível em: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/161345/1/dp10722.pdf> ; Stan De Spiegelaere e Agnieszka Piasna, *The why and how of working time reduction*. Bruxelas: ETUI, 2017, disponível em: [https://www.etui.org/content/download/32642/303199/file/Guide\\_Working+time\\_EN\\_ED2\\_WEB.pdf](https://www.etui.org/content/download/32642/303199/file/Guide_Working+time_EN_ED2_WEB.pdf).

<sup>4</sup>Disponível em: [https://hudoc.esc.coe.int/eng#f{%22ESCArticle%22:\[%2202-01-000%22\],\[%22ESCDcIdentifier%22:\[%222014/def/PRT/2/1/EN%22\],\[%22ESCDcLanguage%22:\[%22ENG%22\],\[%22ESCDcType%22:\[%22FOND%22,%22Conclusion%22,%22Ob%22\],\[%22ESCStateParty%22:\[%22PRT%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng#f{%22ESCArticle%22:[%2202-01-000%22],[%22ESCDcIdentifier%22:[%222014/def/PRT/2/1/EN%22],[%22ESCDcLanguage%22:[%22ENG%22],[%22ESCDcType%22:[%22FOND%22,%22Conclusion%22,%22Ob%22],[%22ESCStateParty%22:[%22PRT%22]}).

as empresas pudessem gerir o tempo de trabalho de forma mais flexível por meio de bancos de hora ou um regime de horário concentrado. Os limites máximos podem ser reduzidos por convenção coletiva, mas essa redução não poderá implicar um corte na remuneração dos trabalhadores.

Dessa forma, o Comité observa que os limites diários e semanais máximos permanecem em conformidade com o artigo 2.º, n.º 1 da CSE(R).

Quanto ao setor público, o Comité pergunta qual é a diferença entre nomeações (“appointments”) e contratos de trabalho, além de terem fontes normativas distintas. O Comité pergunta também quais são os limites máximos aplicáveis ao setor público<sup>5</sup>. Além disso, outra questão levantada abordou o trabalho intermitente (“on-call”) com o Comité a solicitar informações acerca das regras aplicáveis a essa modalidade de trabalho e, especificamente, se na vigência de um contrato dessa natureza os períodos em que não há atividade são considerados períodos de descanso quer integral ou parcialmente. Nesse sentido, o Comité lembra que, sob a sua decisão de 23 de junho de 2010 *Confédération générale du travail (CGT) v. France* (§§ 64-65), queixa n.º 55/2009, tal contabilização de tempo de trabalho inativo como tempo de descanso infringe o artigo 2.º, n.º 1 da Carta.

Em conclusão, enquanto aguarda as informações solicitadas o Comité entende que a situação em Portugal está em conformidade com o artigo 2.º, n.º 1 da Carta.

Face a tal quadro normativo do direito a condições de trabalho justas da CSE(R) e da realidade específica em Portugal, será especialmente interessante notar como irá desenvolver-se a iniciativa legislativa da União Europeia (UE) decorrente do Pilar Europeu dos Direitos Sociais (PEDS) e como ela irá entabular um diálogo de fontes com a Carta Social, uma vez que é o próprio ordenamento jurídico da UE em homenagem ao princípio da autonomia, por meio do artigo 53.º, da Carta dos Direitos Fundamentais (CDFUE), que assegura o nível de proteção mais elevado dos direitos fundamentais, incluindo o que advenha de convenções internacionais de que a União ou todos os Estados-Membros da UE sejam parte, como é o caso da CSE(R). Logo, qualquer ação da União nesse domínio tem que levar em conta a fonte normativa que apresente o nível mais protetivo naquele momento.

Como se sabe, o PEDS trouxe novo fôlego ao debate público de políticas materiais de proteção social no direito da União e uma das medidas legislativas já avançadas diz respeito à Proposta de Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida

---

<sup>5</sup> Convém destacar que a Conclusão é de 2014 e, portanto, é anterior a Lei n.º 18/2016, de 20 de junho que definiu as 35 horas de trabalho como limite máximo semanal dos períodos normais para a Função Pública.

familiar dos progenitores e cuidadores<sup>6</sup>, cujas finalidades são aplicar a igualdade entre homens e mulheres, já que estas na maioria das vezes assumem as responsabilidades familiares e, por isso, enfrentam maiores obstáculos para se dedicar às suas carreiras, e também modernizar o quadro jurídico da UE no sentido de garantir a possibilidade de os trabalhadores solicitarem um regime de trabalho flexível “para poderem ocupar-se das obrigações familiares” (art. 9.º proposto).

Parece claro, portanto, apesar de o texto global da Proposta de Diretiva incompreensivelmente não se referir sequer uma vez à CSE(R), que o *standard* de proteção que esta oferece tem obrigatoriamente que influenciar o futuro quadro legal da União no que toca ao direito a condições de trabalho justas, em especial os limites diários e semanais do tempo de trabalho, que eventualmente terão que ser transpostos pela lei portuguesa.

---

<sup>6</sup>Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0253&from=EN>.

[https://eur-lex.europa.eu/legal-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0253&from=EN)