



OBSERVATÓRIO  
PORTUGUÊS  
DE BOAS PRÁTICAS  
LABORAIS

PORTUGUESE  
OBSERVATORY  
OF GOOD LABOR  
PRACTICES

# *Cadernos Eletrónicos OPBPL*

---

**OPBPL e-Working Papers (ISSN 2182-8393)**

Av. das Forças Armadas, Edifício ISCTE, 1649-026 LISBOA, PORTUGAL

## **Objetivos**

Os Cadernos Eletrónicos do OPBPL visam tornar acessível e rapidamente legível informação essencial e boas práticas em matéria de organização do trabalho, negociação coletiva, gestão de recursos humanos, relações laborais, responsabilidade social empresarial, inclusão e sustentabilidade, e estatísticas sobre o mercado de trabalho.

## **Comissão Editorial**

Professor Doutor Paulo Pereira de Almeida\*, OPBPL-CIES-ISCTE-IUL\* Coordenador

Professor Dr. Afonso Pires Diz, Conselho Coordenador USI

Professor Dr. Álvaro Carneiro, OPBPL-ISCTE-IUL

Professora Dra. Ana Rijo da Silva, RH Magazine

Professora Mestre Cláudia Torres, OPBPL-CIES-ISCTE-IUL

Professora Doutora Cristina Parente, Universidade do Porto

Professor Dr. Pedro Rebelo de Sousa, Instituto Português de Corporate Governance



**Especificidades das Relações Laborais (V): A flexibilidade interna no estado atual do direito  
laboral português**

**Especificidades das Relações Laborais (V): A  
flexibilidade interna no estado atual do direito laboral  
português**

**Autor: Nelson Martins Guimarães**

## **Resumo**

Nos tempos que correm, o Direito do Trabalho tradicionalmente um ramo do direito rígido, teve de se flexibilizar e tornar-se num novo Direito do Trabalho, pois estaria em causa a criação de condições para uma maior competitividade e produtividade.

Neste Caderno Eletrónico do OPBPL é feita uma caracterização da flexibilidade interna no mercado laboral português e os papéis da lei e da convenção coletiva.

São ainda apresentados, a análise da problemática do art. 4º, os diferentes tipos de flexibilidade e o que mudou no CT.

# 1 | Flexibilidade interna

A flexibilidade é a capacidade de as empresas se ajustarem à procura do mercado, que engloba formas de flexibilidade externa, com reflexos na capacidade das empresas para contratar e despedir, e a flexibilidade interna que implica a reorganização da força de trabalho existente (tempo de trabalho, métodos, formação, mobilidade), constitui uma abordagem de mais longo prazo da gestão da mudança e do desenvolvimento de aptidões e competências, com vantagens em termos de produtividade e da capacidade de adaptação.

Sob a temática da flexibilidade interna foram consideradas as matérias referentes ao tempo de trabalho, à mobilidade funcional e à mobilidade geográfica. A Comissão que elaborou o Livro Branco das Relações Laborais, foi cuidadosa na identificação das normas, que em todas as circunstâncias, devem prevalecer como imperativas ou de mínimos, bem como as que podem ser negociadas em sede de contratação coletiva e as que podem ser negociadas a nível individual. Nessa sequência foi defendido que em matéria de tempo de trabalho, a lei deve dar cabal acatamento às diretivas comunitárias aplicáveis, incluindo o dever de transposição que delas decorre, e limitando-se ao enunciado de alguns princípios gerais, completados por um conjunto de regras supletivas.

As referidas diretivas são bastantes minuciosas, estreitando os espaços de manobra dos legisladores e dos sujeitos coletivos a nível nacional. Contudo, tais espaços existem, e cabe à contratação coletiva a adequação dos moldes gerais às realidades de cada sector de atividade ou empresa.

Concretamente, os princípios gerais a estabelecer na lei deverão contemplar as matérias a seguir mencionadas:

- o regime dos tempos de trabalho e de descanso (art. 10 da Lei 99/2003, modalidades especiais de horários de trabalho – modulação, regime especial de adaptabilidade art. 165, horários concentrados, redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho)
- trabalho a tempo parcial (supressão da percentagem constante do n.º 1 do ex-art. 180, clarificação do ponto n.º 3)
- trabalho suplementar (limites, preferência, banco de horas)
- férias (majoração, introdução de um novo ponto face aos resultados absurdos e desproporcionados).
- mobilidade funcional e geográfica (prazo limite, caducidade, valor da indemnização)
- flexibilidade retributiva (diuturnidades, princípio da redutibilidade, subsídio de férias, revogação do n.º 3 do ex-art. 255 do CT).

## 2 | Alterações e Inovações do CT – Contributos do CT para uma maior flexibilidade

Podemos sintetizá-las nos seguintes pontos.

- flexibilidade temporal (regime de adaptabilidade de horários, adaptabilidade individual, adaptabilidade grupal, banco de horas, horários concentrados, trabalho suplementar, registo do tempo de trabalho, trabalho intermitente).

- flexibilidade funcional e geográfica (cláusulas de mobilidade)

- flexibilidade retributiva (diuturnidade, diminuição da retribuição, subsídio de férias, pagamento do mesmo).

Na relação da lei com os instrumentos de regulação coletiva de trabalho consideramos a sua instituição por via de regulamentação coletiva, por acordo individual entre as partes ou até, verificados que sejam certos requisitos, ser imposta ao trabalhador.

De acordo com o art. 3 n.º 1 do CT a regra é: “as normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário”. Exige que o legislador não tenha proibido a intervenção dos IRCT’s, quer de forma absoluta (normas imperativas de conteúdo fixo), quer de forma relativa (normas imperativas-permissivas), sendo o seu âmbito natural de aplicação as normas supletivas.

Igualmente de acordo com o art. 3, n.º 1 e n.º 3 do CT “as normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por IRCT que, sem oposição daquelas normas disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem várias matérias como por ex. direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, proteção na parentalidade, trabalho de menores, etc. O regime do CT funciona nestas matérias como um regime mínimo de proteção aos trabalhadores.

No que respeita aos arts. 3º e 4º do CT a regra é: “as normas deste Código só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se delas não resultar o contrário” Quanto aos requisitos no primeiro caso – condições mais favoráveis, cabe ao trabalhador esta ponderação, no âmbito da autonomia privada. Quanto ao segundo – se delas não resultar o contrário, porque está em causa a tutela de valores de ordem pública, caberá ao legislador a sua definição.

Finalmente e de acordo com o art. 476º do CT a regra é: “as disposições de IRCT só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador”. Quanto ao requisito estabelecido – condições mais favoráveis, caberá ao trabalhador esta ponderação, no âmbito da autonomia privada.

Em conclusão, e no que respeita à dinâmica da relação laboral, surgiram novos mecanismos flexibilizadores da mão-de-obra, antes desconhecidos (ex: banco de horas – nova modalidade de organização do tempo de trabalho, dependente de IRCT, onde o trabalho prestado para além do período normal de trabalho é contabilizado numa espécie de conta corrente. O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias, 60 horas semanais ou 200 horas anuais. O limite anual pode ser afastado por IRCT para evitar a redução do número de trabalhadores da empresa, sendo que, o afastamento do limite anual só pode ser aplicado por um período de 12 meses. O IRCT que previr o banco de horas deve regular a compensação do trabalho prestado em acréscimo, a qual pode consistir em, redução equivalente do tempo de trabalho, em pagamento em dinheiro ou em ambas as modalidades. As vantagens são a flexibilidade no horário de trabalho e a previsão de várias formas de compensação do trabalho, permitindo, inclusive, o gozo de férias extraordinárias), e a lei alargou o objeto do contrato de trabalho, esclarecendo que o mesmo não se restrinja às tarefas compreendidas na categoria do trabalhador, abrangendo também as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas (art. 118 n.º 2).

O CT aniquilou o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador nas relações entre a lei e a convenção coletiva, pelo que as normas legais possuem agora, em regra, um carácter coletivo-dispositivo, podendo a convenção coletiva de trabalho afastar-se deles, seja para beneficiar seja mesmo para desfavorecer os trabalhadores.

### 3 | Articulação entre a Lei e a regulamentação coletiva do Trabalho – o papel do princípio mais favorável

É sabido que, ao longo do processo legislativo que culminou na aprovação do Código do Trabalho, um dos pontos sobre os quais incidiu discussão acesa e persistente foi a redação dada ao art. 4, em que se trata das relações entre a lei e instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Os meandros desse debate encontram-se, de algum modo refletidos no “Princípio do tratamento mais favorável”.



O art. 13, n.º 1 da Lei do Contrato de Trabalho, tinha o seguinte teor: “As fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabelecem tratamento mais favorável para o trabalhador”.

Este enunciado não oferecia motivo para grandes dúvidas, pois assentava numa conceção de normalidade acerca dos regimes jurídicos estabelecidos pelas leis do trabalho – essa normalidade corresponderia ao padrão funcional que presidiu à formação e ao desenvolvimento do direito do trabalho, um direito de condições mínimas sob o ponto de vista dos trabalhadores. Tratava-se assim, de admitir, como conforme à natureza e à razão de ser das leis do trabalho, do carácter de imperativo-mínimo da generalidade das suas normas. Aquelas que revelassem a natureza de normas imperativas-fixas, seriam como tais aplicadas, impedindo por oposição, qualquer variação em sentido favorável aos trabalhadores.

O anteprojeto do Código de trabalho, apresentado em Julho de 2002, abordava o mesmo ponto no seu art. 4º sobre a epígrafe – Princípio do tratamento mais favorável, onde se lia – “Entende-se que as normas deste Código estabelecem um conteúdo mínimo de proteção do trabalhador, sempre que delas resultar o contrário”.

No essencial, este enunciado situava-se na perspetiva da lei anterior, consagrando, em termos juridicamente mais rigorosos, a orientação segundo a qual, sendo insuperavelmente duvidosa a natureza de uma norma, ela deveria ser considerada imperativa-mínima, abrindo, por conseguinte, espaço somente para soluções mais favoráveis aos trabalhadores.

A versão final no seu ponto n.º 1, é do seguinte teor: “As normas deste Código podem, sem prejuízo do disposto no número seguinte, ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário”.

Em substância esta regra consagra uma nova conceção acerca do que deve considerar-se normal ou natural no conteúdo do direito do trabalho.

As questões suscitadas pelo art. 4º, em especial pelo seu ponto n.º 1, refletiu a sensibilidade política e social que a matéria adquiriu, após a publicação do Código. Em sequência surgiu uma proposta deste ponto do seguinte teor; “As normas deste Código podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial quando elas expressamente o admitam e dentro dos limites dessa previsão.

Esta redação permitiria, eliminar grande parte, ou a totalidade das dúvidas que se levantavam a propósito da possibilidade, e do sentido da negociação coletiva sobre matérias reguladas pela lei. O resultado seria uma moldura precisa para a negociação coletiva, definindo o espaço em que a concretização e adaptação das condições de trabalho ficaria entregue aos interlocutores negociais. Contudo, uma solução assim formulada, implicaria

uma consideração geral, eventualmente controversa, de todas as normas do Código definidoras de condições de trabalho, para lhes aposta a natureza de máximas, mínimas ou fixas. No entanto, a evolução do direito do trabalho, traduziu-se numa considerável complexificação do seu conteúdo, que vai para além da configuração de um sistema de condições mínimas de trabalho. Por outro lado, surgiram regras de natureza técnica dirigidas à organização do trabalho, normas colocadas ao serviço de políticas ativas de emprego, dispositivos de emergência apontados à viabilização de empresas e à salvaguarda de postos de trabalho. O argumento da igualdade de poderes negociais é válido, até porque as associações de empregadores enfrentam debilidades semelhantes às das associações sindicais, apesar de no mercado de emprego, face às condições económicas, as posições negociais patronais ficam favorecidas. A redação do art. 4º n.º 1, tomado isoladamente, implica uma modificação do papel e da razão de ser do direito do trabalho, tendo em vista um certo rumo evolutivo para este ramo do direito. No que diz respeito ao impacto real desta norma inovadora, nada foi detetado, pelo que foi adotado o seguinte texto: “As normas legais reguladoras dos contratos de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário”.

Assim, e no que respeita ao “princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador” na relação entre a lei e resultados da negociação coletiva, foi subscrito pelo Governo e Parceiros, que sejam clarificados de modo detalhado os aspetos da regulação laboral em que tal princípio não pode ser afastado. Estabelece-se assim um caminho de equilíbrio – o princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador mantém-se, e são clarificadas as áreas em que este não pode ser afastado. Em questões básicas das relações de trabalho, a negociação coletiva não pode estipular condições inferiores aos mínimos consagrados na lei, nomeadamente em 14 matérias essenciais (ex. proteção de menores, proteção na parentalidade, segurança e saúde no trabalho, etc.).

Esta solução permitirá graus elevados de flexibilidade na negociação coletiva, elimina querelas ideológicas desnecessárias, criando condições para uma maior estabilidade da legislação laboral e para um maior dinamismo da contratação coletiva de trabalho.

## 4 | Referências para aprofundamento

**SITES:** <http://opbpl.cies.iscte.pt>

**BOOKS:**

Livro Branco das Relações Laborais

Temas de Direito do Trabalho – Edições: Coimbra Editora, Coimbra Neto, Júlio. Cidadania, política e sindicalismo no contexto histórico do nascimento das Relações Públicas (<http://www.bocc.ubi.pt/pag/pinho-julio-cidadania-politica-sindicalismo-relacoes-publicas.pdf>)



carbon  
neutral

## *Política Ambiental*

Os Cadernos Eletrónicos publicados pelo Observatório Português de Boas Práticas Laborais (OPBPL) são livres de CO<sub>2</sub>; todas as práticas laborais do OPBPL respeitam o ambiente e orientam-se para a sustentabilidade



| [www.off7.pt](http://www.off7.pt)