

COIMBRA  
BUSINESS  
SCHOOL

 **iscac**   
Politécnico de Coimbra

**COIMBRA  
BUSINESS  
SCHOOL**  
 **iscac**   
Politécnico de Coimbra

Beatriz Gonçalves Pereira

Nº- 2019135925

**Transformações na Jornada de Trabalho:  
Perspetivas Jurídicas e de Gestão**

Coimbra, 2024





Beatriz Gonçalves Pereira

## **Transformações na Jornada de Trabalho: Perspetivas Jurídicas e de Gestão**

Dissertação submetida ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Solicitadoria, Ramo de Solicitadoria de Empresa, realizada sob a orientação do Professor Cláudio Renato Nunes Marques Flores e coorientação da Professora Roberta Silva Melo Fernandes Remédio Marques.

Coimbra, 2024



**DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE E ORIGINALIDADE:** Declaro ser a autora desta Dissertação de Mestrado, sendo este um trabalho original e inédito. Nunca submetido em qualquer outra instituição de ensino superior para qualquer efeito. Atesto que todas as citações feitas ao longo desta dissertação de Mestrado estão devidamente identificadas consoante as normas APA e tenho a plena consciência de que a usurpação de obra, ou sua parte (vulgo, “plágio”), constitui um ilícito criminal e uma grave falta de ética, que poderá resultar na anulação desta dissertação de Mestrado e demais responsabilidades sancionatórias.

## AGRADECIMENTOS

*Ao meu Professor Cláudio Renato Nunes Marques Flores, primeiro pelo privilégio de o ter como orientador de mestrado uma figura imprescindível nesta jornada. Também, pela pronta disponibilidade, pelo incansável auxílio, muito necessário num tema tão vasto e só sintetizado e concretizado graças às suas preciosíssimas orientações e ao cuidado com que sempre me orientou.*

*À Professora Roberta Silva Melo Fernandes Remédio Marques, que não hesitou aquando do meu pedido enquanto minha coorientadora, o meu eterno agradecimento, por, pela segunda vez, me acompanhar num trabalho de tão grande importância.*

*Aos meus Pais, pela força, paciência, carinho, e por me fazerem creditar independentemente do que acontecesse, um pedido de desculpas por nem sempre ter estado tão presente quanto eles desejavam.*

*Ao João, meu namorado, pelo amor, pela paciência, e pelo companheirismo, respeitando a minha escolha em ser diariamente trocado por esta dissertação.*

*A toda a minha família, que sempre acreditou em mim e que me vai acompanhando nesta linda caminhada.*

*Obrigada...*

*«O homem não é uma machina,  
e quando o fosse, reclamava como ella  
os maiores cuidados sempre que se obriga  
a um excesso de trabalho e a supressão temporária  
do exercício para a boa regularização do seu  
funcionamento.»*

*Carlos Almeida Lopes – 1 de Fevereiro de 1907*

## RESUMO

Esta dissertação de mestrado investiga as tendências contemporâneas de redução da carga horária laboral e suas implicações jurídicas e de gestão. A pesquisa analisa a evolução histórica do horário de trabalho, destacando como as regulamentações muitas vezes falham em acompanhar as necessidades reais dos trabalhadores. O estudo utiliza uma abordagem comparativa e histórica para examinar os impactos de diferentes políticas de horário reduzido em diversos países, com destaque para os casos de Portugal e Islândia.

A análise revela que a redução da jornada de trabalho pode aumentar a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores, desde que implementada de maneira equilibrada. No entanto, também são discutidos os desafios associados, como o aumento dos custos operacionais e a necessidade de ajuste nas práticas de gestão. A pesquisa destaca que, embora a redução da carga horária tenha benefícios comprovados, a resistência à mudança e a necessidade de um planeamento cuidadoso são fatores críticos para o sucesso dessas iniciativas.

Este estudo contribui para o debate sobre a adaptação das leis laborais às demandas modernas, propondo a criação de políticas mais flexíveis e centradas no bem-estar do trabalhador. Conclui-se que uma abordagem holística, que considere tanto os aspetos económicos quanto sociais, é essencial para promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

**Palavras-chave:** Redução da carga horária; Produtividade; Bem-estar dos trabalhadores; Regulamentação laboral; Políticas de gestão; Equilíbrio trabalho-vida.

## **ABSTRACT**

This master's thesis investigates contemporary trends in reducing working hours and their legal and management implication. The research analyzes the historical evolution of working hours, highlighting how regulations often fail to keep up with the actual needs of workers. A comparative and historical approach is used to examine the impacts of different reduced working hour policies in various countries, with a focus on the cases of Portugal and Iceland.

The analysis reveals that reducing working hours can increase productivity and workers' well-being, provided it is implemented in a balanced manner. However, the associated challenges, such as increased operational costs and the need for adjustments in management practices, are also discussed. The research emphasizes that although reducing working hours has proven benefits, resistance to change and the need for careful planning are critical factors for the success of these initiatives.

This study contributes to the debate on adapting labor laws to modern demands, proposing the creation of more flexible policies focused on worker well-being. It concludes that a holistic approach, considering both economic and social aspects, is essential to promote a healthier and more productive work environment.

**Keywords:** Working hours reduction; Productivity; Workers' well-being; Labor regulations; Management policies; Work-life balance

# ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	1
1 CAPÍTULO I – A CRIAÇÃO DO HORÁRIO LABORAL .....	3
1.1 A EVOLUÇÃO DO PERÍODO LABORAL .....	3
1.1.1 ENQUADRAMENTO HISTÓRICO A NÍVEL MUNDIAL .....	3
1.1.2 EVOLUÇÃO DO HORÁRIO LABORAL EM PORTUGAL .....	6
1.2 TEMPO DE TRABALHO E O PERÍODO NORMAL DE TRABALHO .....	27
2 CAPÍTULO II - DIREITOS DOS TRABALHADORES .....	30
2.1 O DIREITO AO LAZER E À SAÚDE.....	30
2.1.1 O IMPACTO DO NÚMERO DE HORAS DE TRABALHO .....	30
2.2 BENEFÍCIOS DA REDUÇÃO DO HORÁRIO LABORAL .....	32
2.2.1 O APOIO À FAMÍLIA, O LAZER E AS FORMAÇÕES ACADÉMICAS 32	
2.2.2 A SAÚDE MENTAL .....	37
2.2.3 A DIMINUIÇÃO DA TAXA DE DESEMPREGO E DOS APOIOS SOCIAIS 39	
2.3 LIMITES MÁXIMOS DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO .....	41
3 CAPÍTULO III – PRODUTIVIDADE.....	44
3.1 SERÃO AS OITO HORAS DE TRABALHO O FATOR PARA AUMENTAR A PRODUTIVIDADE?.....	44
3.2 ISLÂNDIA, UM EXEMPLO A SEGUIR.....	49
4 CAPÍTULO IV – APLICABILIDADE REAL .....	52
4.1 O INCENTIVO AOS EMPREGADORES E O ESTADO, O FOCO DE MUDANÇA .....	52
4.2 O REGIME DE TURNOS.....	54

5	Conclusão .....	57
6	Referências .....	58

## **Lista de abreviaturas, acrónimos e siglas**

al. – Alínea

art. – Artigo

CC – Código Civil

CRC – Código do Registo Civil

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

MP – Ministério Público

n.º – Número

p. – Página

PGDL – Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

ss. – Seguinte

## INTRODUÇÃO

A filosofia contemporânea apresenta uma perspetiva diferente sobre o trabalho em comparação com épocas anteriores. Atualmente, existe uma tendência para valorizar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Cada vez mais se defende a ideia de 'trabalhar para viver' em vez de 'viver para trabalhar'. Esta mudança de mentalidade reflete-se tanto na sociedade como na economia, com um crescente foco no bem-estar pessoal e na qualidade de vida, onde o trabalho é visto como uma parte importante, mas não como o único aspeto da existência.

O trabalho penetra a vida subjetiva e habita-a para além do que julgamos e é, por isso, que o tempo a ele dedicado se revela crucial.

Existe uma crescente perceção de que tanto os empregadores como os legisladores não devem encarar os trabalhadores apenas como recursos humanos, mas sim como pessoas que têm obrigações e necessidades para além do trabalho e que tantas vezes se vêem descartadas por culpa deste.

Numa época marcada por elevadas expectativas, torna-se difícil conciliar satisfatoriamente todas essas demandas. Viver com qualidade e propósito, em vez de apenas sobreviver, tornou-se um dos desejos fundamentais das comunidades modernas.

Atualmente, valorizam-se, cada vez mais, as relações interpessoais, o fortalecimento dos laços familiares e a presença ativa dos pais na vida dos filhos. Isto leva as pessoas a desejarem passar mais tempo com a família. Além disso, a mudança no papel tradicional da mulher, que já não é a única responsável pelas tarefas domésticas e familiares, resulta numa partilha mais equilibrada destas responsabilidades entre os parceiros. Esta evolução nas dinâmicas familiares cria a necessidade de uma mudança mais ampla na organização social e laboral.

Este trabalho pretende explorar a relação entre a felicidade e a produtividade na sociedade, abordando cuidadosamente as problemáticas relacionadas com a carga horária laboral. A análise focar-se-á na evolução histórica do período laboral, as diferentes regulamentações ao longo do tempo e como estas se adaptam (ou não) às necessidades

dos trabalhadores. A investigação inclui uma análise comparativa de políticas de redução da carga horária em vários países destacando os casos de Portugal e Islândia.

Ao longo do estudo, serão apresentadas, analisadas e fundamentadas várias perspetivas sobre este tema, promovendo uma reflexão aprofundada sobre as questões sociais e laborais envolvidas. O objetivo passa por promover uma reflexão aprofundada sobre questões sociais e laborais às necessidades contemporâneas, propondo políticas mais flexíveis e centradas no bem-estar dos trabalhadores.

## **1 CAPÍTULO I – A CRIAÇÃO DO HORÁRIO LABORAL**

### **1.1 A EVOLUÇÃO DO PERÍODO LABORAL**

#### **1.1.1 ENQUADRAMENTO HISTÓRICO A NÍVEL MUNDIAL**

A história manifesta-se de forma cíclica, refletindo as necessidades de cada tempo e de cada povo. Perante opiniões, vivências ou objetivos distintos, os trabalhadores empreenderam lutas por certas aspirações, entre as quais a redução do horário laboral<sup>1</sup>.

A luta pela regulamentação do trabalho não se limitou a Portugal, tendo sido influenciada por outros países europeus, nomeadamente a Alemanha<sup>2</sup>. Este país foi pioneiro na abordagem desta questão, introduzindo legislação laboral já em 1869 através do Código Imperial das Indústrias<sup>3</sup>. No entanto, a lei não se estendeu imediatamente a todo o território alemão. No ano de 1869, tal regulamentação incluía apenas a zona Norte da Alemanha, tendo em 1871 a 1873 incluído o restante território<sup>4</sup>. Esta abordagem faseada demonstra a complexidade da implementação de reformas laborais a nível nacional, mesmo em países considerados progressistas na época.

A evolução da legislação laboral na Hungria reflete uma tendência europeia mais ampla de melhoria dos direitos dos trabalhadores (Woods, 2017). A primeira lei industrial húngara foi implementada em 1872, mas rapidamente se tornou evidente a necessidade de uma regulamentação mais abrangente, especialmente no que diz respeito às horas de trabalho. Assim, a 21 de maio de 1884, foi promulgada uma nova lei que substituiu a anterior, focando-se particularmente na regulamentação do horário laboral<sup>5</sup>. Esta mudança foi impulsionada por dois fatores principais: o desejo de seguir o exemplo alemão, que era visto como progressista na época, e a aspiração a uma melhor qualidade de vida para os trabalhadores húngaros. A lei de 1884 representou um marco importante

---

<sup>1</sup> O período normal de trabalho diário é delimitado pelos horários estabelecidos para seu início e término, incluindo o intervalo de descanso durante a jornada, bem como o período de descanso semanal – art.º. 198º do CT.

<sup>2</sup> Varejão, J. M. (Março de 2004). Redução do Tempo de Trabalho e Emprego - Lições da Lei das 40 horas, p.3.

<sup>3</sup> Feig, D. J. (s.d.). The New German Labour Protection, p. 175 e 176

<sup>4</sup> Dörr, N., Grawe, L., & Obinger, H. (2020). The Military Origins of Labor Protection Legislation in Imperial Germany, p. 28 a 37.

<sup>5</sup> Woods, A. (30 de 03 de 2017). A República Soviética Húngara de 1919: A Revolução Esquecida.

na evolução das condições laborais na Hungria<sup>6</sup>, alinhando o país com as tendências mais avançadas da Europa em termos de direitos dos trabalhadores.

Também o código industrial austríaco do ano de 1883 viria a ocupar-se com as horas de trabalho diárias dos trabalhadores<sup>7</sup>. Revelou-se, assim, um país que já naquela época se preocupava com a classe operária e com a necessidade de mudar paradigmas.

Apesar da França ter abordado a questão precocemente (desde 1851), nos finais do século XIX, o horário laboral dos operários era comumente de dez e onze horas diárias. Entre os anos de 1885 a 1902 a França<sup>8</sup> demonstrou grande interesse em analisar as necessidades dos trabalhadores tendo dado primazia à evolução legislativa nesta matéria.

O Reino Unido adotou uma abordagem distinta em relação à regulamentação laboral, diferenciando-se de outros países europeus da época. Contrariamente à tendência geral, o foco inicial não estava na definição de um horário de trabalho<sup>9</sup> específico. Em vez disso, as autoridades britânicas concentraram-se primordialmente no bem-estar global dos trabalhadores<sup>10</sup>. A sua principal preocupação era restaurar a saúde dos operários e recuperar a sua energia física. Além disso, havia um interesse particular em proporcionar oportunidades para o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores, incluindo o cultivo intelectual e a melhoria das relações sociais<sup>11</sup>. Esta abordagem holística visava não apenas melhorar as condições de trabalho, mas também elevar a qualidade de vida geral dos operários. Reconhecia-se assim a importância de um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, uma perspetiva bastante avançada para a época<sup>12</sup>. Esta estratégia refletia uma

---

<sup>6</sup> *Ibidem*

<sup>7</sup> Schulze, M.-S. (1997). *The Machine-Building Industry and Austria's Great Depression after 1873*, p. 282 a 304.

<sup>8</sup> Willoughby, W. F. (maio de 1901). *Labor Legislation in France Under the Third Republic*, p.393 a 406.

<sup>9</sup> O horário de trabalho é definido pela determinação dos momentos de início e término do período normal de trabalho diário, incluindo o intervalo de descanso, assim como o descanso semanal. Dois parâmetros fundamentais regem este horário: primeiro, não pode exceder o número de horas estabelecido para o período normal de trabalho; segundo, deve estar contido dentro do período de funcionamento da empresa – art.º 200º do CT.

<sup>10</sup> Thronson, A. (s.d.). “A Question of Principle or Degree”: British Parliamentary approaches to factory legislation in the 1830s and 1840s. Consultado em [https://www.researchgate.net/publication/351384296\\_A\\_Question\\_of\\_Principle\\_or\\_Degree\\_British\\_Parliamentary\\_approaches\\_to\\_factory\\_legislation\\_in\\_the\\_1830s\\_and\\_1840s](https://www.researchgate.net/publication/351384296_A_Question_of_Principle_or_Degree_British_Parliamentary_approaches_to_factory_legislation_in_the_1830s_and_1840s)

<sup>11</sup> *Ibidem*

<sup>12</sup> *Ibidem*

visão mais ampla do bem-estar do trabalhador, que ia além das simples horas de trabalho, considerando o indivíduo como um todo.

Já nos Estado Unidos o “*American dream*”, nem sempre foi um sonho - o horário laboral era de doze a treze horas diárias (Messenger) e apenas algumas áreas laborais exerciam as suas funções durante dez horas por dia.

A luta por melhores condições de trabalho teve uma trajetória particular. Desde 1853, alguns trabalhadores americanos tinham já um horário, teoricamente, de oito horas diárias, sendo considerados privilegiados<sup>13</sup>. No entanto, na prática, este horário nem sempre era respeitado. A implementação efetiva da jornada de oito horas exigiu uma luta intensa por parte dos trabalhadores<sup>14</sup>.

O ponto culminante desta luta foi a greve geral de 1 de maio de 1886, um marco na história do movimento laboral americano. Esta mobilização massiva foi fundamental para que os trabalhadores vissem o seu desejo realizado (Messenger).

O resultado concreto desta luta veio alguns anos depois. Em 1 de agosto de 1892, foi oficialmente implementada nos Estados Unidos uma lei que limitava a jornada de trabalho a oito horas diárias<sup>15</sup>. Esta legislação era abrangente, aplicando-se a todos os trabalhadores, independentemente da sua função ou cargo.

Esta mudança representou um avanço significativo nos direitos laborais americanos, estabelecendo um padrão que viria a influenciar as práticas de trabalho em todo o país e, posteriormente, noutras partes do mundo<sup>16</sup>.

Finalmente, em Espanha, apenas no ano de 1902 se decidiu legislar sobre o horário laboral diário, tendo-se estipulado um limite de onze horas diárias de trabalho<sup>17</sup>.

Foi nesse mesmo ano que em Portugal se iniciaram as primeiras discussões formais sobre o direito ao descanso semanal para os trabalhadores<sup>18</sup>. Este debate marca

---

<sup>13</sup> Messenger, J. C. (s.d.). Working Time and Workers Preferences in Industrialized Countries, p.24-30

<sup>14</sup> *Ibidem*

<sup>15</sup> Diário da Assembleia Nacional Constituinte – Sessão no 30 de 25 de julho de 1911, p.6 e 7.

<sup>16</sup> *Ibidem*

<sup>17</sup> Diário da Assembleia Nacional Constituinte – 30ª Sessão de 25 de julho de 1911, p.7

<sup>18</sup> *Ibidem*

um momento significativo na evolução das leis laborais portuguesas, refletindo uma crescente consciencialização sobre a importância do equilíbrio entre trabalho e descanso.

A introdução deste tema na agenda política e social portuguesa demonstra que o país estava a acompanhar, ainda que com algum atraso, as tendências internacionais de melhoria das condições laborais. Estas discussões foram o ponto de partida para futuras reformas que viriam a estabelecer o direito ao descanso semanal como uma norma no mercado de trabalho português.

## **1.1.2 EVOLUÇÃO DO HORÁRIO LABORAL EM PORTUGAL**

### ***1.1.2.1 O dia de descanso semanal***

No contexto da criação do Código Civil em Portugal<sup>19</sup>, a ausência de disposições regulamentares referentes ao descanso do trabalhador era assinalável. O legislador, ao redigir o código, não estabeleceu regras que garantissem períodos de descanso para os trabalhadores, manifestando uma notável lacuna em termos de preocupações sociais<sup>20</sup>. Tal omissão legislativa revelava a escassa consideração pelo bem-estar laboral na época da codificação, evidenciando a falta de sensibilidade do legislador para com as necessidades fundamentais dos trabalhadores no ambiente histórico em que o Código Civil foi delineado.

A mentalidade dominante entre as entidades patronais estava firmemente centrada na maximização da produção, negligenciando a preocupação com a qualidade de vida do empregado. Nesse paradigma, a ponderação ou mesmo a consideração de dias de

---

<sup>19</sup> O primeiro Código Civil de Português foi aprovado em 1867 e entrou em vigor no ano seguinte, em 1868. Este documento é frequentemente referido como Código de Seabra, em reconhecimento ao seu principal autor, António Luís de Seabra e Sousa, que detinha o título de 1.º Visconde de Seabra.

Este Código representou um marco significativo na história jurídica portuguesa, sendo a primeira codificação abrangente do direito civil no país. A sua implementação marcou uma transição importante no sistema legal português, consolidando e modernizando as leis civis existentes até então.

O Código Civil de 1867 abrangiu várias áreas do direito civil, incluindo direito de família, propriedade, contratos e sucessões. A sua elaboração e aprovação refletiram as tendências de codificação legal que ocorriam em vários países europeus durante o século XIX.

É importante notar que este Código permaneceu em vigor por um período considerável, sendo substituído apenas no século XX

<sup>20</sup> Evidência abordada por António Monteiro Fernandes, na sua obra *Uma História de Leis do Trabalho*, Capítulo I, página 11, onde faz uma breve abordagem ao Código Civil Francês de 1804 e ao Código Civil Português de 1867 e se apresenta um enquadramento histórico relativo às leis trabalhistas e à irrelevância dada aos trabalhadores.

descanso semanal não faziam parte dos interesses preponderantes<sup>21</sup>. A ênfase na eficiência produtiva eclipsava quaisquer reflexões sobre a importância do descanso para o bem-estar dos trabalhadores, evidenciando uma abordagem desprovida de atenção às necessidades fundamentais dos funcionários.

Apesar desta perspetiva generalizada entre empregadores, existia, porém, uma minoria que equacionava de outra forma a conciliação da vida profissional com a vida pessoal, facultando aos seus trabalhadores a possibilidade de descansarem um dia por semana, normalmente ao domingo<sup>22</sup>. A escolha do domingo como dia de descanso prende-se com o facto de ser considerado dia santo, como consagra a liturgia bíblica quando refere que Deus ao sétimo dia descansou, sendo esse dia dedicado à ida à Missa.

Ao longo do tempo, emergiu a necessidade de discutir e estabelecer o direito fundamental de todo o trabalhador a um dia de descanso semanal, tendo inclusivamente em conta o facto de alguns patrões o facultarem. Apesar da ausência de consideração legislativa, a Sociedade começou a reconhecer a importância vital do descanso para o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores. Esta consciencialização gerou debates requerendo-se regulamentações que garantissem esse direito fundamental, desencadeando uma mudança significativa na perceção coletiva sobre as condições laborais e a necessidade de respeitar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal dos indivíduos<sup>23</sup>.

A necessidade de discussão e tomada de decisões políticas levou à criação de um órgão representativo da nação portuguesa: as Cortes<sup>24</sup>. Este organismo tinha como objetivo principal representar de forma equitativa toda a população do território português.

A criação das Cortes visava garantir um clima de imparcialidade e não discriminação na tomada de decisões políticas<sup>25</sup>. Acreditava-se que, apenas com uma

---

<sup>22</sup> Tal iniciativa começou a vigorar desde 1874, tendo por base o código religioso, daí se chamar a esse dia descanso dominical.

<sup>23</sup> Diário da Câmara de Deputados de 26 de março de 1904, p. 434-435

<sup>24</sup> *Idem*, p.435 e 436.

<sup>25</sup> *Ibidem*

representação abrangente e equilibrada de todas as regiões, seria possível tomar decisões que não favorecessem, indevidamente, determinadas áreas do país em detrimento de outras.

Como resultado deste processo, foi estabelecida a Câmara dos Deputados. Esta instituição foi concebida para ser um fórum onde representantes de diversas partes do país pudessem debater e decidir sobre questões de interesse nacional.

É importante notar que a formação deste órgão representativo refletia uma evolução no sistema político português, buscando uma governação mais inclusiva e representativa da diversidade do país<sup>26</sup>.

A Câmara dos Deputados demonstrou ter um elevado interesse no que tocava às discussões que discorriam sobre essa temática, tendo sido determinantes nas alterações legislativas que foram efetuadas ao longo dos tempos.

O ano de 1904 marcou um momento significativo na história laboral portuguesa, com o surgimento da primeira iniciativa legislativa especificamente focada no tema do "descanso semanal"<sup>27</sup>. Esta proposta emergiu num contexto sociopolítico complexo, onde se buscava um equilíbrio delicado entre duas forças ideológicas predominantes da época: o liberalismo económico e a doutrina social da Igreja Católica.

A iniciativa foi liderada por duas figuras proeminentes da cena política portuguesa, o Conde de Bertiandos e o jurista açoriano Jacinto Cândido. Estes legisladores, reconhecendo a necessidade de harmonizar as exigências do progresso económico com os valores tradicionais da sociedade portuguesa<sup>28</sup>, propuseram uma medida inovadora para a época.

---

<sup>26</sup> Consagrada Constitucionalmente a 1822, tendo como redação: "*A Nação Portuguesa é representada em Cortes, isto é, no ajuntamento dos Deputados, que a mesma Nação para esse fim elege com respeito à povoação de todo o território Portuguez*", a Câmara de Deputados teve um grande impacto legislativo na criação e implementação do dia de descanso semanal. Reunida com a finalidade de serem discutidos os mais diversificados assuntos, de modo que fossem sempre tomadas decisões civilmente carecidas. A Câmara de Deputados era eleita por um período de dois anos, onde o método de recruta era elegendo 3 e 6 Deputados escolhidos em cada província administrativa. Acedido a 29 de outubro, disponível em <https://ahpweb.parlamento.pt/Detalle/?&pesq=ps&t=2&id=6&tx=femi>.

<sup>27</sup> Diário da Câmara dos Senhores Deputados de 26 de março de 1904, p. 434-435

<sup>28</sup> *Ibidem*

A proposta apresentada por estes dois políticos foi formulada nos seguintes termos: "proibir-se aos domingos e dias santos de guarda o trabalho feito por conta de outrem"<sup>29</sup>. Esta formulação cuidadosa refletia uma tentativa de conciliar as práticas laborais com as observâncias religiosas, que ainda desempenhavam um papel central na vida social portuguesa.

A escolha de palavras na proposta é particularmente reveladora. Ao especificar "domingos e dias santos de guarda", os proponentes estavam claramente a alinhar o descanso laboral com o calendário religioso católico. Além disso, ao referir-se ao "trabalho feito por conta de outrem", a proposta visava proteger principalmente os trabalhadores assalariados, que constituíam uma parte significativa e frequentemente vulnerável da força de trabalho.

No entanto, apesar da sua potencial importância e do prestígio dos seus proponentes, esta iniciativa legislativa não conseguiu ganhar a tração necessária no parlamento português. Os registos históricos indicam que a proposta não chegou a ser debatida formalmente nas câmaras legislativas. Mais significativamente ainda, não foi submetida a votação, o que sugere que não conseguiu reunir o apoio político necessário para avançar no processo legislativo.

Claro da Ricca manifestou interesse na questão do descanso semanal três semanas após esta ter sido inicialmente abordada e ignorada. No entanto, a sua perspetiva diferia da proposta original. Ele defendia um dia de descanso semanal, mas não necessariamente ao domingo, propondo "um dia contínuo de descanso em cada semana"<sup>30</sup>.

Para este deputado, o principal objetivo do descanso semanal era promover a harmonia entre a higiene<sup>31</sup> e a socialização dos trabalhadores. Esta visão enfatizava a importância do equilíbrio entre o bem-estar físico e as relações sociais dos indivíduos.

Em comparação com Portugal, Espanha foi pioneira na legislação sobre esta matéria. No entanto, a lei espanhola tinha limitações. Aplicava-se a estabelecimentos

---

<sup>29</sup> Diário da Câmara dos Senhores Deputados de 26 de março de 1904, p. 434-435.

<sup>30</sup> Diário da Câmara dos Senhores Deputados - Sessão Nº 58 de 18 de abril de 1904 às 3 horas da tarde, p.3.

<sup>31</sup> Augusto Cesar Claro da Ricca faz referência à "higiene", como redigido na Sessão Nº 58 de 18 de abril de 1904 às 3 horas da tarde, na Camara dos Senhores Deputados, para referir a necessidade de ir ao barbeiro, cortar a barba e ao cabeleireiro cortar o cabelo.

comerciais, fábricas, oficinas e minas, mas excluía outros setores. Os serviços não abrangidos pela lei eram obrigados a permanecer em funcionamento, sem beneficiar do dia de descanso semanal.

Esta diferença entre os dois países ibéricos ilustra as variações na abordagem à legislação laboral na época, refletindo diferentes prioridades e desafios sociais e económicos em cada nação.

Os Deputados portugueses manifestaram discordância quanto à abrangência da iniciativa do descanso semanal no contexto laboral. Esta posição refletia um debate mais amplo sobre a extensão e os limites da legislação laboral em Portugal, por sentirem que tal era incomportável, decidindo apenas abranger os estabelecimentos comerciais.

Ficou então apresentada a proposta de lei em que *todos os donos, diretores ou gerentes de estabelecimentos comerciais, de qualquer espécie ou natureza ficariam obrigados a conceder aos caixeiros ou marçanos vinte e quatro horas seguidas de folga e de dispensa de trabalho em cada semana, sob pena de desobediência à autoridade*<sup>32</sup>.

O Projeto de Lei apresentado propunha o domingo como o dia preferencial para o descanso semanal em Portugal. O objetivo principal desta proposta era estabelecer o encerramento dos estabelecimentos comerciais e de serviços em todas as localidades do país neste dia específico. No entanto, é importante notar que esta proposta não tinha um caráter absolutista ou inflexível<sup>33</sup>.

Os autores do projeto demonstraram uma compreensão das diversas realidades existentes no país ao incluírem uma cláusula de flexibilidade. Esta cláusula reconhecia que em determinadas povoações ou situações específicas, o encerramento ao domingo poderia ser impraticável ou inconveniente. Nestas circunstâncias excecionais, a proposta permitia a escolha de um dia alternativo para o descanso semanal, adaptando-se assim às necessidades particulares de cada localidade ou setor<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> Artigo 1º do Projeto de Lei apresentado na Sessão Nº58 de 18 de abril de 1904 às 3 horas da tarde por Claro Ricca.

<sup>33</sup> Sessão Nº58 de 18 de abril de 1904

<sup>34</sup> *Ibidem*

Esta abordagem flexível refletia uma tentativa de equilibrar o princípio geral do descanso dominical, que era visto como benéfico para a maioria da população, com as exigências práticas<sup>35</sup> e as diversas realidades económicas e sociais existentes em diferentes partes do país.

Contudo, apesar desta tentativa de criar uma lei equilibrada e adaptável, o projeto enfrentou dificuldades significativas no processo legislativo. À semelhança da primeira tentativa de legislação sobre este assunto, esta nova proposta também não conseguiu obter o apoio necessário no parlamento português. De facto, o projeto nem sequer chegou à fase de votação na Câmara dos Deputados, o que indica uma falta de consenso político ou uma baixa prioridade atribuída a esta questão naquele momento histórico<sup>36</sup>.

Este desfecho ilustra as complexidades e os desafios enfrentados na implementação de reformas laborais significativas em Portugal naquela época. A falta de progresso nesta matéria pode refletir várias formas de resistência: económica, por parte de empregadores preocupados com potenciais perdas; social, possivelmente de setores da sociedade que não viam a necessidade desta mudança; ou política, de grupos que poderiam ter outras prioridades legislativas.

Mesmo com a existência de tentativas em introduzir mudanças progressistas e flexíveis no âmbito do trabalho, estas frequentemente enfrentavam obstáculos significativos no processo político, atrasando assim a implementação de direitos laborais que hoje consideramos fundamentais.

Com a consciencialização da Sociedade, a 1 de fevereiro de 1907, na sessão nº20 discute-se o projeto de lei nº 27 onde pela primeira vez se fala com elevada relevância da solidariedade humana. Salientou-se o facto de os empregadores se apresentarem como estando obcecados na obtenção de lucros, acabando por “escravizar” quem para eles trabalhava. Investiam em maquinaria que começava a evoluir, no entanto, Carlos Lopes

---

<sup>35</sup> Artigo 1º, nº1 do Projeto de Lei apresentado na Sessão Nº58 de 18 de abril de 1904 às 3 horas da tarde por Claro Ricca.

<sup>36</sup> Sessão Nº58 de 18 de abril de 1904

de Almeida<sup>37</sup> enfatizou o facto da evolução da maquinaria não ser apenas o necessário para o aumento da produtividade. O imprescindível era o repouso.

Metaforicamente, colocou a Câmara de Deputados a raciocinar e a entender a importância do repouso ao declamar «*a machina tem de cessar o seu movimento para ser reparada, o homem tem que descansar para recuperar a força dispendida*»<sup>38</sup>, querendo com isto fazer entender o facto de que, se até as máquinas necessitam de parar a sua função para serem reparadas, os trabalhadores precisam, igualmente, de parar de exercer o seu labor para recuperarem e desempenharem de melhor maneira a sua função.

Carlos Lopes de Almeida desafiou ainda mais os deputados, fundamentando a importância do descanso semanal com a Bíblia, mais propriamente com o livro do Génesis, Capítulo 2, versículo 2<sup>39</sup>, onde consta a passagem «*No sétimo dia, Deus terminou todo o seu trabalho, e no sétimo dia, Ele descansou de todo o seu trabalho.*», invocando ao reconhecimento por parte dos Deputados da necessidade física e psicológica desse repouso.

No debate sobre o descanso semanal, um deputado destacou-se pela sua visão humanista e progressista. Este parlamentar apresentou um argumento apaixonado que transcendia as meras considerações económicas, focando-se no valor intrínseco da pessoa humana e no seu potencial de desenvolvimento<sup>40</sup>.

O cerne do seu discurso assentava na premissa fundamental de que os trabalhadores não deveriam ser vistos simplesmente como instrumentos de produção económica. Rejeitando veementemente a noção do ser humano como uma "máquina de produção de riqueza", o deputado advogava por uma perspetiva mais holística e dignificante da classe trabalhadora<sup>41</sup>.

---

<sup>37</sup> Carlos Lopes de Almeida era médico e deputado monárquico, tendo sido o primeiro deputado a alertar para a importância do descanso semanal na saúde dos trabalhadores, não olhando com objetividade para o fator económico, um forte apoiante da proposta referente ao dia de descanso semanal, nutrindo uma especial admiração pelo deputado António José de Almeida.

<sup>38</sup> Diário da Camara dos Senhores Deputados – Sessão nº 20 de 1 de Fevereiro de 1907, p.4

<sup>39</sup> Invocou um preceito religioso por todos conhecido e que ainda nos tempos da atualidade é tido em conta com carácter de relevância.

<sup>40</sup> Diário da Camara dos Senhores Deputados – Sessão nº 20 de 1 de Fevereiro de 1907, p.4 e 5

<sup>41</sup> *Idem*

Para este legislador, o dia de descanso semanal representava muito mais do que uma mera pausa no ciclo laboral. Ele via-o como uma oportunidade vital para o enriquecimento pessoal e coletivo da sociedade. Na sua visão, este tempo livre deveria ser utilizado de forma construtiva e enriquecedora, contribuindo para o crescimento intelectual, cultural e espiritual dos cidadãos.

Tal projeto de lei tinha assim regulamentado, como regras gerais, o descanso semanal, passando o mesmo a ser obrigatório no labor referente à indústria e ao comércio. O descanso semanal teria de ser, imperativamente, de uma duração não inferior a vinte e quatro horas<sup>42</sup>, tendo o requisito da simultaneidade quando se tratasse dos empregados da mesma empresa. Mais uma vez, o dia escolhido por parte dos deputados era o domingo<sup>43</sup>.

As medidas implementadas eram inicialmente consideradas como regra universal, sem atender à necessidade de exceções. Contudo, reconheceu-se progressivamente a importância de uma abordagem mais flexível. Esta evolução culminou na introdução de uma maior adaptabilidade no que concerne ao descanso semanal.

Especificamente, surgiu a possibilidade de o repouso semanal não ser obrigatoriamente fixado ao domingo, mas sim regulado de acordo com as exigências específicas de cada setor industrial. Esta flexibilização permitiu a implementação de um sistema de descanso por turnos, conferindo ao empregador, ou até mesmo aos próprios trabalhadores, a faculdade de eleger o dia preferencial para o descanso semanal<sup>44</sup>.

---

<sup>42</sup> «Artigo 1.º Os proprietários, directores, gerentes e administradores de quaesquer empresas industriaes ou commerciaes, singulares ou collectivas, serão obrigados a facultar, pelo menos, vinte e quatro horas consecutivas de descanso em cada semana a todos os seus empregados.»- Projeto de Lei nº 27 de 1907

<sup>43</sup> «Art. 4.º O dia destinado ao descanso semanal é o domingo.» - Projeto de Lei nº 27 de 1907

<sup>44</sup> «Art.4º - Exceptuam-se da disposição d'este artigo:

1.º As localidades em que, da interrupção do trabalho nesse dia, resulte manifesto prejuizo para o publico, pois em tal caso será escolhido outro dia pelas camaras municipaes, ouvidas as associações commerciaes, industriaes e de classe, ou os interessados, quando não haja associações que os representem.

2.º As empresas theatraes e de divertimentos publicos, que deixarão de funcionar num, dos dias de cada semana, á sua escolha.

3.º As photographias, pastelarias e confeitarias, que poderão cessar o trabalho e encerrar no dia fixado para o descanso semanal ou no immediato.

4.º As empresas de caminhos de ferro, nas quaes o descanso será regulado pelas mesmas empresas, não devendo ser inferior a 13 dias em cada trimestre.» - Projeto de Lei nº 27 de 1907

Não obstante esta flexibilidade, é importante salientar que o descanso dominical<sup>45</sup>, tradicionalmente associado ao domingo<sup>46</sup>, continuava a ser privilegiado sempre que as circunstâncias o permitissem. Esta preferência reflete a persistência de valores culturais e sociais profundamente enraizados, mesmo num contexto de crescente flexibilização laboral.

Na Câmara de Deputados existia uma profissão que não demonstrava ter grande necessidade de legislação quanto a períodos de descanso - a agricultura<sup>48</sup>. Quanto à aplicabilidade do projeto de lei em relação aos trabalhadores agrícolas, levando em conta sua prática habitual de descanso dominical por motivos religiosos, e a natureza cíclica do trabalho no campo, a mesma não demonstrou ter tido grande intenção de impacto ou alteração tendo em conta os métodos à data existentes.

A agricultura, devido à sua natureza sazonal, apresenta desafios únicos quando se trata da implementação de um dia fixo de descanso semanal. Esta atividade económica é caracterizada por períodos de trabalho intenso, particularmente durante as épocas de colheita, quando os agricultores frequentemente necessitam de trabalhar de forma contínua, incluindo aos domingos, para garantir a produtividade e evitar prejuízos significativos.

Reconhecendo estas particularidades do setor agrícola, Carlos Lopes de Almeida adotou uma abordagem pragmática na elaboração do seu projeto de lei sobre o descanso semanal.

A decisão de Carlos Lopes de Almeida de não fazer sequer menção aos trabalhadores agrícolas no seu projeto de lei demonstra uma compreensão nuançada das realidades económicas e sociais da época. Ele reconheceu que uma abordagem única para

---

<sup>45</sup> O direito ao descanso dominical nasceu no princípio do século XX. A necessidade do repouso festivo advém do facto de ao Homem ser permitido tratar dos seus deveres para com Deus. Durante o primeiro terço do século XX produz-se o reconhecimento generalizado do direito ao descanso dominical, que assenta numa conceção social do repouso do trabalhador. – Pereira, António José Portela, *O Domingo: Do sentido do Dia do Senhor às exigências éticas e jurídicas do descanso dominical*, Universidade Católica Portuguesa faculdade de Teologia, Porto 2014

<sup>46</sup> O artigo 6º do Projeto de Lei nº 27 de 1907 incluiu na sua legislatura um impedimento. Nos dias de descanso dominical as tabernas, restaurantes e cafés não tinham permissão para nesse dia vender bebidas alcoólicas, excetuando quando parte da refeição fizessem.

<sup>47</sup> Diário da Camara dos Senhores Deputados – Sessão nº 20 de 1 de Fevereiro de 1907, p.5

<sup>48</sup> *Ibidem*

todos os setores não seria prática nem benéfica, optando por uma legislação mais focada e potencialmente mais eficaz para os setores onde poderia ser implementada sem causar disrupções significativas<sup>49</sup>.

Esta abordagem reflete uma estratégia legislativa que busca equilibrar o progresso social com as realidades práticas e económicas, reconhecendo que, em alguns casos, a flexibilidade e a adaptabilidade são tão importantes quanto a uniformidade na aplicação da lei.

Com o objetivo de fiscalização do cumprimento das regras impostas no que toca à matéria do descanso semanal, o projeto de lei delegou tal fiscalização às autoridades administrativas e, em caso de incumprimento, as mesmas tinham a obrigatoriedade de comunicar ao juízo competente, podendo aplicar multas aos infratores<sup>50</sup>.

Ao longo da história, a questão dos lucros tem sido um tema recorrente e frequentemente controverso, especialmente quando se trata de implementar mudanças que possam afetá-los. O ano de 1907 em Portugal não foi exceção a esta tendência histórica. Neste período, o debate sobre a implementação de um dia de descanso semanal para os trabalhadores trouxe à tona preocupações significativas sobre o impacto económico de tal medida.

A Câmara dos Deputados, refletindo os interesses de diversos setores económicos, expressou sérias reservas quanto à proposta de instituir um dia de descanso semanal obrigatório<sup>51</sup>. Estas preocupações centravam-se principalmente na potencial diminuição

---

<sup>49</sup> Carlos Lopes de Almeida teve em conta o entendimento e estudo nestas matérias e tendo por base outros países, que já tinham implementado o dia de descanso semanal, sentiu-se no direito de invocar o facto de em tal data estar provado que o trabalho mecanizado e regular em nada era prejudicado com o descanso semanal uma vez que tais capitais aumentavam progressivamente.

<sup>50</sup> «Art. 8.º *As autoridades administrativas pertence fiscalizar a observancia da presente lei e comunicar ao juízo competente as contravenções d'ella.*

*Art 9.º Ao Ministerio Publico, compete accusar as contravenções da presente lei, as quaes serão julgadas em processo de policia correccional; mas as associações industriaes o commerciaes ou de classe e os interessados poderão participá-las era juizo e igualmente accusá-las.*

*Art. 10.º Os contraventores do artigo 2.º incorrem na multa de 20\$000 a 100\$000 réis e prisão correccional até tres meses; os do § unico do artigo 3.º na multa de 10\$000 a 50\$000 réis, e prisão correccional até um mês; os de qualquer outra disposição desta lei, ou do seu regulamento, na multa de 5\$000 a 50\$000 réis.» - Projeto de Lei nº 27 de 1907*

<sup>51</sup> Diário da Camara dos Senhores Deputados – Sessão nº 20 de 1 de Fevereiro de 1907, p.6 e 7

dos lucros que tal medida poderia acarretar. A perspetiva de uma "paragem" semanal no comércio e na indústria era vista com grande apreensão por muitos membros da Câmara<sup>52</sup>.

O debate na Câmara dos Deputados em 1907 sobre a implementação de um dia de descanso semanal revela muito sobre as atitudes económicas, sociais e políticas da época. Reflete uma tensão fundamental entre o desejo de progresso económico e a necessidade de melhorar as condições de vida dos trabalhadores. A caracterização do dia de descanso como uma "tenebrosa paragem" e mera "diversão"<sup>53</sup> para os trabalhadores ilustra a profundidade da resistência à mudança e a priorização dos interesses económicos sobre o bem-estar social.

Este episódio histórico serve como um lembrete de que muitos dos direitos que hoje consideramos fundamentais foram conquistados através de longos e difíceis debates, enfrentando resistência significativa de interesses estabelecidos. Destacando a importância de considerar os impactos de longo prazo e os benefícios sociais mais amplos ao implementar mudanças nas práticas laborais, além dos efeitos económicos imediatos.

Carlos Lopes de Almeida teve a perspicácia de invocar a oratória de Macaulay<sup>54</sup> em que confirmava o facto dos ingleses e, conseqüentemente, a Inglaterra não ter empobrecido desde que adotara o descanso semanal<sup>55</sup>. Pelo contrário, teria enriquecido<sup>56</sup>. Justificavam isto com o facto de o trabalhador, por descansar, restabeleceria todas as suas forças e, quando voltava para o trabalho, ia mais motivado, acabando por produzir mais e com melhor qualidade. Conseguindo assim, provar que ao contrário do argumentado pelos outros deputados, o facto de existir um dia de descanso semanal promovia o desempenho dos trabalhadores, os quais, conseqüentemente, enriqueciam ainda mais o país. Ou seja, esta medida tivera um efeito profundamente positivo<sup>57</sup>.

---

<sup>52</sup> *Idem*, p. 8 a 10

<sup>53</sup> *Ibidem*

<sup>54</sup> Thomas Babington Macaulay, 1.º Barão de Macaulay, foi uma figura proeminente da Grã-Bretanha oitocentista. Destacou-se como poeta, historiador e político, tendo deixado uma marca indelével na cultura e política britânicas do século XIX – informação retirada do site <https://www.britannica.com/biography/Thomas-Babington-Macaulay-Baron-Macaulay/Legacy>

<sup>55</sup> Diário da Câmara dos Senhores Deputados – Sessão nº 20 de 1 de Fevereiro de 1907, p.7

<sup>56</sup> *Ibidem*

<sup>57</sup> *"Os ingleses não são mais pobres com a lei do descanso semanal, antes são mais ricos. O dia de repouso não é um dia perdido. Quando o trabalho cessa, quando a charrua descansa nas terras, quando a Bolsa*

Carlos Lopes de Almeida não teve em consideração apenas a reforma inglesa, pois também a Suíça, a Alemanha, a Bélgica, a Suécia, a Áustria, a Noruega e a França já tinham legislado sobre o dia do descanso semanal<sup>58</sup>. Nenhum deles tinha sentido um reverso económico, sendo que todos deram preferência ao domingo como dia de descanso semanal.

António José de Almeida<sup>59</sup> sentiu a necessidade de se pronunciar sobre tal tema tão oportuno e sobre o método de adoção em França.

Carlos Lopes apontava dois motivos cruciais para a existência do dia de descanso semanal, sendo eles o motivo higiénico e o motivo social. E era, por isso, um grande apoiante da ideia de manter certos estabelecimentos abertos ao domingo, como os locais de lazer, incluindo cafés e os espaços destinados à higiene como os barbeiros<sup>60</sup>. Determinou-se a importância de o descanso dever ser coletivo, para que todas as pessoas descansassem no mesmo dia, porque, só assim, seria possível estabelecer as relações sociais e familiares<sup>61</sup>.

---

*fica silenciosa e a chaminé da fabrica deixa de fumejar, faz-se uma operação tão importante para a riqueza nacional como a que se produz com o trabalho constante dos outros dias; o homem, a machina das machinas, descansando refaz as suas forças e volta ao trabalho no dia seguinte, com a intelligencia mais viva, a alma mais corajosa e o corpo mais vigoroso". - Sessão nº 20 de 1 de Fevereiro de 1907, p.7.*

<sup>58</sup> Diário da Camara dos Senhores Deputados – Sessão nº 20 de 1 de Fevereiro de 1907, p.7.

<sup>59</sup> Deputado português que defendia o facto de o descanso semanal ser algo precioso porque dignificava o homem elevando-o por 24 horas á posse absoluta de si mesmo, sendo assim um benefício moral. Este deputado demonstrava um grande interesse pela matéria desta índole por ser um médico distinto nesta matéria e por ter reunido informações de diversos países que comprovavam a importância do descanso. – FERNANDES, António Monteiro, Uma História de Leis do Trabalho, Lisboa, Quid Juris Sociedade Editora, 2021, p.65 e 66

<sup>60</sup> Relativamente às empresas jornalísticas, a cidade do Porto foi pioneira em Portugal na implementação do dia de descanso dominical, já em 1907. Ainda Lisboa estava a discutir essa possibilidade e já no Porto tal medida tinha sido implementada. - Diário da Camara dos Senhores Deputados – Sessão nº 21 de 4 de Fevereiro de 1907, p.10 e 11

<sup>61</sup> Ao longo do dia três e quatro de 1907 os Presidentes da Câmara de Almodôvar, Borba, Porto, Cascais, Coimbra, Celorico da Beira, Alcácer, Elvas e Tomar enviaram para a secretaria da Câmara de Deputados ofícios a requerer a aplicação do projeto de lei referente ao descanso semanal. Notório se torna o desejo por parte dos trabalhadores na concessão de tal dia para se dedicarem às suas famílias, tratarem da sua higiene e descansarem um pouco, sentia-se o desespero em ter finalmente consagrado tal direito na legislação portuguesa, sobrecarregando o facto de tal já ser aplicado em diversos países europeus e Portugal ainda estar a analisar o facto de ser ou não uma necessidade crassa da sociedade. - Diário da Camara dos Senhores Deputados – Sessão nº 21 de 4 de Fevereiro de 1907, p.11.

José Augusto Moreira de Almeida apresentou diversas propostas de emendas<sup>62</sup> ao projeto de lei apresentado na 20ª sessão, as mesmas foram admitidas por parte do Presidente da Câmara dos Deputados.

Apesar de muitas provas dadas (e comprovadas) ainda existia quem considerasse que a defesa do dia de descanso semanal correspondia, apenas, a um movimento da opinião pública, como citava Affonso Costa<sup>63</sup>.

Na altura de análise do projeto de lei, surgiram questões referentes à possível diminuição de produtividade e a provável necessidade de diminuírem os salários dos trabalhadores por estes descansarem um dia por semana<sup>64</sup>.

Affonso Costa, como forma de contestar este entendimento, apresentou como argumento os exemplos de países, como a Inglaterra, que atribuíam aos trabalhadores o descanso semanal desde 1848, da Alemanha, desde 1879 e da Áustria desde 1888. Demonstrando<sup>65</sup> assim que, com o descanso semanal o operário produzia melhor e, conseqüentemente, caber-lhe-ia um salário maior nos seis dias de trabalho. Promovia, assim, o descanso semanal como sendo o caminho para aumentar a produção e produzir melhor. Rebateu qualquer ideia contrária a estes factos ao afirmar que todos os países onde tinha sido introduzido o descanso semanal tinham mantido os salários dos seus empregados, uma vez que, deste modo, ganhavam mais, uma vez que os trabalhadores, nessas condições, trabalhavam mais intensamente, acabando por aumentar consideravelmente a produção<sup>66</sup>. Todos auferiam ganhos substanciais<sup>67</sup>, um acréscimo que abarcava não somente os indivíduos envolvidos, mas também expandia positivamente tanto a nível nacional como a nível económico do país.

Reunidos todos os esforços e provas em como o dia de descanso semanal apresentava uma enorme importância para os trabalhadores portugueses, e ao fim de muitas propostas de alteração do projeto de lei, a 6 de fevereiro de 1907, na vigésima

---

<sup>62</sup> Diário da Câmara dos Senhores Deputados – Sessão nº 21 de 4 de Fevereiro de 1907, p.11.

<sup>63</sup> Deputado da Câmara de Deputados, Sessão Nº23 de 6 de Fevereiro de 1907 , p. 7.

<sup>64</sup> *Idem*, p.8

<sup>65</sup> *Ibidem*

<sup>66</sup> *Ibidem*

<sup>67</sup> *Ibidem*

terceira sessão da Câmara dos Senhores Deputados, o Presidente Thomaz Pizarro de Mello Sampaio deu-o como aprovado.

Como já se previa, muitos empregadores decidiram não cumprir com a lei que tinha sido implementada, por falta de atividade fiscalizadora<sup>68</sup>, principalmente nas zonas não tão desenvolvidas do país. De facto, a tarefa de fiscalizar o cumprimento das novas normas comprovava-se impossível<sup>69</sup>.

Na prática, o descanso semanal foi apenas respeitado pelas entidades empregadoras que o quiseram fazer cumprir.

Assim continuou a situação e, nem com a entrada do regime republicano, se tornou mais fácil dar cumprimento à obrigatoriedade decorrente do decidido a 6 de fevereiro de 1907.

Porém, António José de Almeida continuou a lutar pelos direitos dos trabalhadores. Em 1911, elaborou dois diplomas legais. O primeiro deste diploma foi o Decreto com força de lei de 9 de janeiro de 1911, onde abordava a temática do descanso laboral, desta vez de uma forma um tanto diferente.

Inicialmente, a abordagem tinha sido perspetivada para que o encerramento fosse obrigatório, mas nesta fase, António José de Almeida legislou com outros dizeres, mas que, no fundo diziam o mesmo, “É reconhecido a todo o assalariado o direito a um descanso semanal de vinte e quatro horas seguidas” (artigo 1º do Decreto de 9 de janeiro de 1911).

Nessa altura, foi colocado na alçada das Câmaras Municipais e das “juntas de paróquia” a decisão sobre o dia de descanso semanal, tentando sempre dar preferência ao domingo<sup>70</sup>.

Antes da implementação do dia de descanso semanal obrigatório, era comum os trabalhadores cumprirem jornadas diárias superiores a oito horas. Quando a legislação

---

<sup>68</sup> Ficaram denominadas de “autoridades administrativas e policiais”.

<sup>69</sup> António Monteiro Fernandes, *Uma História de Leis do Trabalho*, Lisboa, Quid Juris Sociedade Editora, 2021, p.65

<sup>70</sup> O domingo era o dia que constava na lei, como um género de regime supletivo. No entanto caso houvesse alguma convenção em contrário o dia poderia ser outro.

introduziu o dia de descanso semanal, observou-se que diversos empregadores mantiveram ou até aumentaram a carga horária diária dos funcionários. A justificação apresentada por esses empregadores baseava-se na opinião de que os trabalhadores dispunham de um dia inteiro de folga por semana, podendo compensar trabalhando mais horas nos outros dias<sup>71</sup>. Esta prática refletia a resistência de alguns setores em reduzir efetivamente a carga de trabalho total, mesmo com a nova legislação em vigor.

Surgiu assim, uma vez mais, a necessidade de proteger os trabalhadores. Não seria correta a imposição de um aumento da carga horária laboral apenas porque a lei tinha implementado o direito dos trabalhadores ao descanso semanal.

Normalizara-se o facto de os trabalhadores estarem a exercer funções laborais ao longo de 16 horas diárias ou mais (à época, apenas o Código Civil continha normas relativas ao horário de trabalho, e, somente, relativas aos menores)<sup>72</sup>.

### ***1.1.2.2 A luta pelas oito horas de trabalho em Portugal***

A um de maio de 1909 o Presidente da Câmara de Deputados, José Joaquim Mendes Leal, comunicou o facto de lhe terem apresentado um projeto de lei que fixara como obrigatório o dia normal de trabalho em oito horas<sup>73</sup>. Tal como tantos outros, esse projeto de lei careceu de atenção.

Em 1911, o tema das oito horas de trabalho ressurgiu sobre a mesa da Câmara dos Deputados para discussão. Alfredo Ladeira<sup>74</sup>, abriu as portas à real imposição do período normal de trabalho<sup>75</sup> ser de oito horas semanais.

A classe operária portuguesa encontrava-se numa situação de extrema precariedade, comparável a uma forma de escravidão moderna. Os trabalhadores eram

---

<sup>71</sup> *Ibidem*

<sup>72</sup> Artigo 1427º do Código Civil que estabelecia que os horários dos aprendizes eram de 9 horas diárias, para os de idade inferior a 14 anos e de 12 horas para os de idade inferior a 18.

<sup>73</sup> Diário da Camara dos Senhores Deputados – Sessão nº 31 de 1 de maio de 1909, p.3.

<sup>74</sup> Além de deputado, Alfredo Ladeira era construtor civil, ex-membro da Comissão de Trabalho e seria futuro secretário da comissão de legislação operária.

<sup>75</sup> O período normal de trabalho refere-se à quantidade de horas que o trabalhador deve cumprir diária e semanalmente. A determinação deste período leva em consideração as pausas previstas por lei e contrato, bem como o dia de descanso obrigatório. Geralmente, é delimitado pelo horário de trabalho padrão de oito horas diárias e quarenta horas semanais. – art. 198º do CT.

sujeitos a horários laborais extenuantes, com hora de saída das suas habitações definida, mas sem hora de regresso estabelecida<sup>76</sup>. Esta realidade tinha repercussões severas na qualidade de vida dos operários (as condições de higiene eram particularmente negligenciadas neste estrato social). Esta negligência devia-se não apenas à ausência de condições habitacionais adequadas, mas também à falta de tempo para práticas de higiene pessoal, consequência direta dos horários laborais excessivos<sup>77</sup>.

Acentuada se tornou a percentagem de operários falecidos por conta do estilo de vida do país<sup>78</sup>. Era urgente implementar regras laborais. Alfredo Ladeira invocou a imprescindível necessidade de uma regulamentação de horas de trabalho.

No contexto do debate sobre a implementação do descanso semanal em Portugal, a experiência de outros países, particularmente a da Inglaterra, continuava a ser um ponto de referência significativo<sup>79</sup> e um modelo a ser considerado. A Inglaterra, naquela época, já tinha dado passos importantes na regulamentação do trabalho e na melhoria das condições laborais, incluindo a implementação do descanso semanal. Além da Inglaterra, outros países também tinham implementado medidas similares, demonstrando uma tendência internacional em direção à melhoria das condições de trabalho tais como a Nova Zelândia e França<sup>80</sup>.

Uma das principais razões que impediu Portugal de aceitar mudanças na jornada de trabalho foi o temor dos empregadores. Estes acreditavam que reduzir o número de horas de trabalho diário levaria a uma diminuição da produção. Como resultado, isso também causaria uma queda nos lucros das empresas<sup>81</sup>.

Alfredo Ladeira, tendo plena consciência desta resistência por parte dos empregadores, que ele considerava como o principal obstáculo para a implementação de uma jornada de trabalho reduzida<sup>82</sup>, desenvolveu uma argumentação sólida em favor

---

<sup>76</sup> Diário da Assembleia Nacional Constituinte – Sessão nº 5 de 23 de junho de 1911, p.6.

<sup>77</sup> *Ibidem*

<sup>78</sup> *Ibidem*

<sup>79</sup> *Ibidem*

<sup>80</sup> *Idem*, p.7.

<sup>81</sup> *Ibidem*

<sup>82</sup> Diário da Assembleia Nacional Constituinte – Sessão nº 5 de 23 de junho de 1911, p.7 e 8.

desta proposta. A sua fundamentação baseava-se numa série de benefícios que, segundo ele, resultariam da redução das horas de trabalho diárias.

Em primeiro lugar, Ladeira argumentava que um trabalhador com uma jornada de trabalho mais curta experimentaria um aumento significativo na sua autoestima e bem-estar geral<sup>83</sup>. Ele acreditava que ter mais tempo livre permitiria às pessoas cuidarem melhor de si mesmas, tanto física quanto mentalmente.

Em segundo lugar, ele propunha que esta melhoria no bem-estar pessoal levaria a uma redução substancial nas doenças relacionadas ao trabalho e ao stress. Como consequência, existiria menos faltas, pois os trabalhadores não precisariam de se ausentar do trabalho por motivos de saúde com tanta frequência.

Além disso, Ladeira enfatizava que com mais tempo livre, os trabalhadores teriam a oportunidade de desenvolver os seus interesses artísticos e culturais. Isso, por sua vez, contribuiria para o enriquecimento cultural da sociedade como um todo.

O pensamento de Ladeira ia além dos benefícios individuais. Ele vislumbrava que estes fatores combinados - melhor saúde, maior felicidade e enriquecimento cultural - seriam os ingredientes essenciais para a evolução da sociedade portuguesa<sup>84</sup>.

O Presidente Anselmo Braamcamp Freire, presidente da Assembleia Nacional Constituinte e presidente da Câmara Municipal de Lisboa, implementara uma redução horária aos trabalhadores desta, não tendo por isso diminuído as receitas da Câmara Municipal<sup>85</sup>. O Deputado aproveitara a deixa para provar que não era devido às horas de trabalho diminuir que as receitas diminuíssem, não podendo esse ser o argumento utilizado pelos deputados para objetar contra tais considerações.

Com o intuito de aprovação dessa regulamentação, propôs-se que todos os funcionários públicos, tanto no Continente como nas ilhas usufruíssem do dia normal de oito horas de trabalho diário. A redação colocada em tal proposta relativamente às

---

<sup>83</sup> *Ibidem*

<sup>84</sup> *Ibidem*

<sup>85</sup> *Idem*, p.7

possessões ultramarinas<sup>86</sup>, mereceu uma especial atenção, propusera-se que nestas áreas o período de oito horas fosse o período máximo de trabalho e que o mesmo poderia ser sempre reduzido, quando assim fosse exigível<sup>87</sup>.

Tal como acontecera com a implementação do descanso semanal, também a redução horária sofria da imensidão de propostas, mas da ausência de decisões. A desmedida ambição e a absoluta ignorância por parte de algumas entidades patronais faziam com que as decisões não fossem tomadas. A vinte de novembro de 1911, mais uma proposta apareceu, feita por Fernão Boto Machado<sup>88</sup>, que invocara, uma vez mais, os abusos sofridos por parte dos trabalhadores, sujeitos a trabalhar de 10 a 16 horas sem que a palavra “descanso” existisse. Por esse mesmo motivo ele apelidara essa realidade de “escravidão moderna”<sup>89</sup>.

Dessa vez, o Deputado propôs um período máximo laboral de oito horas diárias<sup>90</sup> e quarenta e oito horas semanais para os operários, com a designação de “pessoal do

---

<sup>86</sup> Território fora de Portugal, conquistado por Portugueses tais como Angola, Moçambique, São Tomé e Príncipe, Macau, Cabo Verde.

<sup>87</sup> Diário da Assembleia Nacional Constituinte – Sessão nº 5 de 23 de junho de 1911, p.8.

<sup>88</sup> Deputado socialista e solicitador de profissão, demonstrou ao longo da sua vida a preocupação que sentira relativamente ao descanso de horas semanais e ao direito a seguros obrigatórios de acidentes de trabalho.

<sup>89</sup> Diário da Câmara dos Deputados – Sessão nº 12 de 20 de novembro de 1911, p.4.

<sup>90</sup> As ideias das oito horas de trabalho diário surgiram através de Robert Owen que defendera a teoria dos três focos importantes no dia a dia de um trabalhador, repartindo o dia de labor em três necessidades, trabalhar, descansar e liberdade (lazer). Robert tomou por base dos seus cálculos o facto de o dia ter vinte e quatro horas, ao dividi-las nesses três importantes momentos levaria a uma distribuição horária de oito horas para cada um destes. Ficaria o dia dividido em oito horas de trabalho, oito horas de lazer e oito horas de descanso. O modelo foi considerado como o mais correto a ser adotado e aplicado num contexto laboral, sendo até à modernidade o modelo que prevalece, vindo a ser apelidado de regra dos “três oitos”.- Paula e Hélder QUINTAS, Código do Trabalho Anotado e Comentado, Almedina, Coimbra, 2016, 4ª Edição, pág. 521. Com base na ideia de Owen, Ford Motor Company, em 1914, destacou-se como uma das primeiras empresas a implementar medidas laborais inovadoras, ao adotar não apenas a jornada de trabalho de oito horas, mas também ao promover um significativo aumento nos salários dos trabalhadores. Por este motivo paira a ideia de que foi Ford quem idealizou essa repartição horária. Por conta de tal mudança quebraram-se padrões estabelecidos na indústria ao demonstrar que o aumento salarial e a redução da jornada de trabalho não apenas mantiveram os níveis de produtividade, mas, surpreendentemente, resultaram numa produtividade semelhante ou até mesmo superior à esperada. Tal eficiência alcançada em menos horas de trabalho impulsionou a margem de lucro da Ford num período de dois anos. Esse êxito reconhecido tornou-se um impulso para outras empresas, incentivando a adoção generalizada do padrão de oito horas de trabalho para os seus colaboradores. Modelo mantido na atualidade, sendo designado de *modelo rígido* – tanto o período normal de trabalho diário como o período normal de trabalho semanal são fixos e invariáveis (X horas por dia e X horas por semana, durante todo o tempo que durar o contrato de trabalho).

fogo”<sup>91</sup>. Para os restantes ficara proposto um período horário máximo de dez horas diárias e sessenta horas úteis por semana<sup>92</sup>.

A 1 de julho de 1912, Gastão Rodrigues apela a José Augusto Simas Machado<sup>93</sup>, que reflita sobre a situação em que o país permanece. Mesmo com tantos projetos lei, discussões e provas, a possível mudança referente à diminuição do horário laboral tinha ficado presa na monarquia, mesmo estando a viver numa República.

O projeto lei apresentado caíra por terra por consequência do abandono de alguns dos membros da comissão de legislação operária, provavelmente por se terem vindo a sentir ignorados por parte da Câmara de Deputados. Apenas os elementos designados pelo partido republicano mantiveram alguma assiduidade<sup>94</sup>, Alfredo Ladeira demonstrara-se também ele desanimado tendo inclusivamente invocado a sua “inutilidade”<sup>95</sup>.

Dia nove de fevereiro de 1911, António Maria da Silva sublinhou a importância e a “estridente” necessidade da regulamentação horária do labor em Portugal<sup>96</sup>. Apesar de todo o desinteresse que o presidente e determinados deputados davam a este tema, desistir nunca pareceu ser uma solução para este Ministro do Fomento. O projeto de lei consagrava, a impossibilidade de o período de trabalho ultrapassar as dez horas diárias<sup>97</sup> e alertara para o facto de ser considerado tempo de trabalho todo o tempo despendido por parte do trabalhador, independentemente da atividade laboral exercida, no local de trabalho<sup>98</sup>.

Ao fim de tantos esforços reunidos ao longo de pelo menos quatro anos<sup>99</sup>, foi numa sessão com a duração de quatro horas, no dia 29 de julho de 1914, que a Câmara

---

<sup>91</sup> Designados por pessoal do fogo eram os operários que alimentavam e limpavam as fornalhas, para as indústrias que trabalhavam a vapor.

<sup>92</sup> Diário da Câmara dos Deputados – Sessão nº 12 de 20 de novembro de 1911– p.5

<sup>93</sup> Na altura era o presidente da Câmara dos Deputados

<sup>94</sup> António Monteiro FERNANDES, *Uma História de Leis do Trabalho*, Lisboa, Quid Juris Sociedade Editora, 2021, p.85).

<sup>95</sup> *Idem* – p. 4

<sup>96</sup> Diário da Câmara dos Deputados, sessão 32 A de 9 de fevereiro de 1911

<sup>97</sup> Art. 1º da proposta de lei, apresentada a 9 de fevereiro de 1911, na Câmara dos Deputados, sessão 32A.

<sup>98</sup> Art. 2º proposta de 9 de fevereiro de 1911

<sup>99</sup> A 14 de Dezembro de 1914, Faustino da Fonseca, um dos deputados, lembrou o Presidente do projeto relativo à regulamentação das horas de trabalho ter sido votado por parte da Câmara dos Deputados mas se encontrar no Senado à espera de aprovação por parte do Presidente. Nessa altura o partido republicano

dos Deputados, finalmente, apreciou e aprovou os textos legais apresentados onde fixara a duração máxima do trabalho diário, as dez horas laborais.

Desistir nunca foi uma palavra que o senador Faustino da Fonseca considerasse no seu vocabulário. Requeceu que se interrompesse a discussão que se alongava para analisarem a Proposta de lei nº178-N, onde se fixara como tempo máximo de trabalho, dez horas diárias. Os senadores Estêvão de Vasconcelos, Faustino da Fonseca, Bernardino Machado e José Nunes da Mata, mesmo com algumas críticas e comentários a serem feitos aprovaram a Proposta. Dava-se mais um passo na caminhada onde o destino era a implementação das dez horas de trabalho diárias<sup>100</sup>.

Depois de tanto esforço e dedicação por parte desses quatro senadores o Senado aprovou todos os artigos. A 22 de janeiro de 1915 procedeu-se à publicação das Leis nº 295<sup>101</sup> e 296<sup>102</sup> no Diário do Governo, onde ambas legislavam, finalmente, as dez horas<sup>103</sup> como período máximo de trabalho diário<sup>104</sup>.

Com a publicação das leis em Diário do Governo, poder-se-ia partir do princípio de que seriam imediatamente aplicadas. Contudo, no caso específico das leis relacionadas com a redução do horário de trabalho em Portugal, a realidade revelou-se consideravelmente mais complexa e desafiante.

O cenário que se desenhou após a publicação destas leis foi marcado por uma série de obstáculos e resistências que impediram a sua aplicação imediata e eficaz. O principal

---

português entendia que esse projeto carecia de ser discutido e convertido em lei. – Diário do Senado – Sessão nº 137 de 14 de dezembro de 1914, p.8.

<sup>100</sup> As dez horas de trabalho diário aplicava-se aos comerciantes e operários (art.1º da Proposta de lei nº 178-n), enquanto os empregados de estabelecimentos de crédito, câmbio e de escritórios o limite máximo seria fixado nas sete horas diárias (art. 2º da op.cit). – Diário do Senado – Sessão nº 147 de 7 de janeiro de 1915, p. 11 a 16.

<sup>101</sup> Tal lei era referente aos empregados de comércio.

<sup>102</sup> Referente ao trabalho nas empresas ou estabelecimentos industriais.

<sup>103</sup> A Lei 296 já estabelecia o máximo de oito horas diárias para os estabelecimentos fabris públicos e para determinados trabalhos mais exigentes fisicamente e em certa parte, mais arriscados, como acontecia com os trabalhadores que exercessem a sua atividade com materiais tóxicos ou perigosos. «*O período máximo de trabalho efetivo diário será de oito horas ou quarenta e oito horas por semana: 1º Nas oficinas, estabelecimentos ou serviços sob a imediata superintendência do Estado ou das corporações administrativas; 2º Nos trabalhos subterrâneos da indústria mineira; 3º Nos estabelecimentos e oficinas onde industrialmente se produzam ou empreguem matérias insalubres ou tóxicas.*» – Art.4º, Lei 296º, Diário do Governo de 22 de janeiro de 1915.

<sup>104</sup> *Apud*, p.88.

entrevista identificado neste processo estava intrinsecamente ligado a uma etapa crucial do sistema legislativo: a emissão dos regulamentos de execução pelas câmaras municipais<sup>105</sup>.

Estes regulamentos de execução desempenhavam um papel fundamental no processo de implementação das leis. A sua função primordial era adaptar as diretrizes gerais estabelecidas pela legislação nacional às particularidades e necessidades específicas de cada localidade. Este mecanismo foi concebido para garantir que a aplicação das leis fosse não apenas uniforme em todo o país, mas também sensível às variações regionais e às exigências locais.

Face a essas situações Alfredo Ladeira chegara a apresentar um projeto de lei com a objetividade em transferir a competência regulamentar das câmaras para os governadores civis<sup>106</sup>.

Com a criação do Ministério do Trabalho, em 1916, começou a discutir-se, intensivamente, matérias laborais. Em 1919<sup>107</sup> é promulgado o Decreto nº 5:516, passando a valer como lei. Ficava definido como período máximo de trabalho diário<sup>108</sup>, oito horas diárias e quarenta e oito horas por semana<sup>109</sup>. Ficava ainda definida a possibilidade de redução de tal horário laboral<sup>110</sup> e dos empregados de estabelecimentos de crédito, de câmbio e de escritórios terem por fixado um máximo de sete horas por dia de trabalho<sup>111</sup>. Para que se efetivasse a aplicabilidade de tal lei, a Direção Geral do Trabalho, suspendeu por um período de 30 dias a lei, com o propósito de nesse período serem elaborados regulamentos e instruções que fossem consideradas como convenientes

---

<sup>105</sup> Diário do Senado – Sessão nº 137 de 14 de dezembro de 1914, p.8.

<sup>106</sup> *Idem*, p.89

<sup>107</sup> Mais concretamente, a 7 de Maio de 1919. Vivia-se numa época de ditadura.

<sup>108</sup> Todo o patrão que infringisse as disposições do diploma, incentivando o empregado a exercer a sua atividade durante mais horas do que as previstas, seria punido com multa na importância dos salários ou remunerações correspondentes a um mês – Art. 15º do Decreto nº 5:516 de 7 de maio de 1919.

Em novembro de 1919, as associações patronais exigiram que o incumprimento da lei não tivesse consequências penais, por estas serem, por eles consideradas, como “*injustas, vexatórias e persecutivas*”. – pág.93, *Idem*.

<sup>109</sup> Art. 1º, primeira e última parte, do Decreto nº 5:516 de 7 de maio de 1919.

<sup>110</sup> Art. 2º, primeira parte.

<sup>111</sup> Art.3º.

para que existisse uma real execução do Decreto 5:516, de 7 de Maio de 1919<sup>112</sup>, posteriormente a tal situação a lei permaneceu inaplicada.

Em julho de 1922, o governo chefiado por António Maria da Silva, publicara um novo regulamento de execução do Decreto 5.516. O Decreto sustentara normas mais específicas e detalhadas, de modo à inexistência de dúvidas por parte das entidades patronais, que tantos esforços faziam para se libertarem das “amarras” do Decreto 5:516.

A fim de facilitar a execução do Decreto 5:516, nasce o Decreto 10:782 de 20 de Maio de 1925, aperfeiçoando as normas que se pretendiam ver cumpridas, a jornada das oito horas laborais. O Decreto 5:516 foi regulamentado pelo Decreto 10782, de 20 de Maio de 1925, e os dois diplomas conservaram-se em vigor até à publicação do Decreto-Lei 24402, de 24 de Agosto de 1934.

Mesmo com toda a legislação em vigor, apenas com a criação do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, em 23 de setembro de 1933,<sup>113</sup> foi possível fiscalizar as leis sociais, efetivando-se o cumprimento do regime legal da duração do trabalho<sup>114</sup>.

## **1.2 TEMPO DE TRABALHO E O PERÍODO NORMAL DE TRABALHO**

Apesar de aparentemente semelhantes, o que frequentemente leva à sua confusão, as expressões "tempo de trabalho", "horário de trabalho" e "período normal de trabalho" reproduzem, na realidade, conceitos distintos. É comum que, no dia-a-dia, estas expressões sejam utilizadas de forma indiscriminada para referir a mesma ideia geral relacionada com o trabalho. No entanto, o Código do Trabalho português estabelece uma distinção clara entre estes conceitos, atribuindo a cada um deles um significado específico e juridicamente relevante.

---

<sup>112</sup> Art.1º, do Decreto nº 5:634, de 10 de Maio de 1919

<sup>113</sup> A partir da publicação do Decreto-Lei 24402 tornou-se possível assegurar o cumprimento das disposições legais relativas à duração do trabalho.

<sup>114</sup> O regime jurídico da duração do trabalho que constara do decreto-lei n.º 409/71 de 27 de setembro, manteve-se em vigor por mais de trinta anos, até à publicação do Código do Trabalho de 2003.

Esta distinção não é meramente académica ou semântica. Pelo contrário, tem implicações práticas significativas no âmbito das relações laborais, dos direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores, e na organização do trabalho em geral.

O artigo 197º, nº1 do CT, consagra a definição de tempo de trabalho, o artigo 198º do CT define período normal de trabalho, enquanto o artigo 200º, nº1 do CT define horário de trabalho.

O *tempo de trabalho* corresponde ao período durante o qual o trabalhador está adstrito à execução da sua atividade laboral ou se encontra disponível para essa execução. Enquadrando-se nessa abordagem o tempo em que o trabalhador não está a prestar um determinado serviço, no entanto mantém a disponibilidade<sup>115</sup> para o realizar<sup>116</sup>.

Exemplificando: Imaginemos uma fábrica de média dimensão, dedicada à produção de componentes eletrónicos. Neste ambiente, encontramos um operário, João, cuja função principal é operar uma máquina de precisão que produz circuitos impressos. João é conhecido pela sua eficiência e, num determinado dia, conclui todas as tarefas que lhe foram atribuídas para o seu turno antes do tempo previsto. Após terminar o seu trabalho designado, João encontra-se numa situação aparentemente ociosa. Ele permanece junto à sua estação de trabalho, realizando algumas tarefas de manutenção básica na máquina e organizando a sua área, mas essencialmente sem uma tarefa produtiva específica a executar. O encarregado de secção, António, ao fazer a sua ronda habitual pela fábrica, apercebe-se da situação. António nota que, enquanto João está momentaneamente sem tarefas, noutra secção da fábrica, a colega Maria está a enfrentar dificuldades com uma encomenda urgente que requer atenção adicional. Neste momento, António aproxima-se de João e diz-lhe: "João, já que terminou as suas tarefas, seria possível dar uma ajuda à Maria na secção de montagem final? Ela está com uma encomenda urgente e um par de mãos extra faria toda a diferença."

Este cenário ilustra que o tempo de trabalho não se limita apenas aos períodos em que um trabalhador está ativamente a executar tarefas específicas da sua função principal. Mesmo nos momentos em que João não estava diretamente envolvido na operação da sua máquina, ele continuava em tempo de trabalho. Esta interpretação alinha-se com a

---

<sup>115</sup> A jurisprudência entende que para se qualificar período de disponibilidade com tempo de trabalho, o trabalhador tem que permanecer no local de trabalho, prementemente acessível, de forma a ser localizado pelo empregador - *Apud* (Ac. Do STJ, de 09.01.2019 in CJ, Ano XXVII, Tomo I, p. 209).

<sup>116</sup> (QUINTAS & QUINTAS, 2023), pág.123 a 125

definição legal de tempo de trabalho, que inclui não apenas o tempo de trabalho efetivo, mas também os períodos em que o trabalhador está à disposição do empregador.

A disponibilidade de João para receber e executar novas instruções é um aspeto fundamental nesta situação. Mesmo que não estivesse a realizar uma tarefa produtiva específica, o facto de estar presente no seu local de trabalho e pronto para assumir novas responsabilidades significa que o seu período laboral não havia cessado. Esta disponibilidade é um componente essencial do conceito de tempo de trabalho.

*Horário de Trabalho*, por sua vez, prende-se com a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como o descanso semanal. Existem dois parâmetros onde assenta o horário de trabalho, tal não pode implicar um número de horas de laboração superior ao que resulta do período normal de trabalho, devendo estar compreendido no período de funcionamento da empresa<sup>117</sup>.

A determinação do horário de trabalho depende, da decisão do empregador, tendo este de atender à disposição do artigo 212º do Código do Trabalho. O horário de trabalho tem de permitir ao trabalhador ter a facilidade em conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, bem como, a facilidade em frequentar um curso escolar ou uma determinada formação técnica ou profissional – art.212º, nº2, al. a) e b) do CT.

O horário de trabalho configura, desta maneira, o limite temporal da prestação de trabalho, distribuindo as horas do período normal de trabalho entre os limites do período de funcionamento<sup>118</sup>.

Já o, designado, *período normal de trabalho*, corresponde ao número de horas que o trabalhador deve prestar por dia e por semana, sendo que para determinar o período normal de trabalho por semana tem de se ter em conta as pausas legais e contratuais e o dia de descanso obrigatório, sendo delimitado pelo horário de trabalho, normalmente, de oito horas diárias e quarenta horas semanais<sup>119</sup>.

---

<sup>117</sup>Falcão, D., & Tomás, S. T. (2021). *Lições de Direito do Trabalho* (9ª ed.), p.194.

<sup>118</sup> *Ibidem*

<sup>119</sup> Art.198º, 200º e 203º, nº1 do Código do Trabalho

A delimitação do tempo de trabalho é um aspeto do conteúdo do contrato de trabalho com grande relevância para o trabalhador, uma vez que tanto contribui para limitar a sua subordinação perante o empregador como tutela a sua saúde, assegurando desta forma a sua liberdade pessoal, e o seu descanso físico e mental tendo por base a sua recuperação.

## **2 CAPÍTULO II - DIREITOS DOS TRABALHADORES**

### **2.1 O DIREITO AO LAZER E À SAÚDE**

#### **2.1.1 O IMPACTO DO NÚMERO DE HORAS DE TRABALHO**

A questão do horário laboral e o seu impacto na vida do cidadão comum é, sem dúvida, uma temática de grande relevância e complexidade na sociedade contemporânea. O horário de trabalho, mais do que uma simples definição de horas laborais, tornou-se um fator condicionante fundamental que molda e, em muitos casos, restringe significativamente o modo de vida da maioria das pessoas. A extensão do horário de trabalho reduz o tempo destinado ao sono, ao relaxamento e à atividade física ou outros tipos de lazer, sendo o horário de dormir o mais suscetível de ser alterado<sup>120</sup>.

A semana de trabalho padrão é um conceito fundamental na organização laboral moderna, sendo uma estrutura amplamente adotada em Portugal e em muitos outros países ocidentais. Tradicionalmente, esta configuração consiste num horário fixo de trabalho distribuído ao longo de cinco dias, tipicamente de segunda a sexta-feira. Alvo de críticas, dentro das quais se destaca a inflexibilidade dos horários de trabalho, dificultando o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional<sup>121</sup>. A necessidade em ir buscar os filhos à escola no fim do período escolar é maioritariamente incompatível com este regime laboral<sup>122</sup>.

---

<sup>120</sup> Duarte Rolo, Raquel Varela, Roberto Della Santa, *Trabalhar e viver no século XXI : Estudos do trabalho em Portugal*, p.147

<sup>121</sup> International Labour Organization, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022, p.52

<sup>122</sup> *Ibidem*

Tal modalidade tende a agravar o estado de saúde do trabalhador, muitas das vezes associado à frustração por esse vivida.

Ora, desde 1922, o horário laboral fixou-se legalmente em oito horas de trabalho diário (ou seja, há 102 anos)<sup>123</sup>.

Entretanto, começou a advogar-se a adoção de semanas de trabalho de quatro dias, designadas por “semanas de trabalho compactadas”. Uma modalidade que envolve a implementação do mesmo número de horas de trabalho em menos dias do que o normal numa semana de trabalho comum, resultando em dias de trabalho mais longos, que excedem oito horas laborais. Basicamente, apresenta-se, esta, como uma medida em que se reduzem o número de dias de trabalho, mas aumentam-se as horas por dia trabalhadas<sup>124</sup>.

Ao ponderar tal medida, observa-se que não são apenas os trabalhadores que beneficiam da mesma, também os empregadores usufruem do benefício referente à diminuição de custos indiretos, pela evidência dos trabalhadores estarem presentes durante menos dias, permitindo às empresas poupar nos custos de operação e manutenção (custos energéticos, entre outros).

Apesar da existência de estudos que sugerem que a introdução de mais duas horas laborais leva a um maior esgotamento psicológico e físico dos trabalhadores<sup>125</sup>, podendo agravar problemas músculo-esqueléticos<sup>126</sup>. Com o atrito entre estudos que demonstram ser benéfico e estudos que abordam a possibilidade de não o ser, preserva-se a ideologia do benefício familiar, físico e psicológico<sup>127</sup>.

---

<sup>123</sup> Numa realidade completamente diferente, popularmente declama-se “mudam-se os tempos, mudam-se as vontades”; vontades essas que efetivamente mudaram, embora o horário laboral não tenha sofrido grande alteração.”

<sup>124</sup> Por exemplo, uma semana de trabalho com quarenta horas semanais, faz com que se trabalhem cinco dias na semana, oito horas por dia. No caso da semana de trabalho compactada, trabalham-se quarenta horas semanais, quatro dias por semana, dez horas por dia.

<sup>125</sup> Pierce e Dunham 1992; Sparks em 1997 - “The 12-Hour Workday: A 48-Hour, Eight-Day Week”. – *passim*. Employment Task Force (Junho 2008), p. 65.

<sup>126</sup> Normalmente associados a posições incorretas que proliferam por um período alargado, desenvolvendo deficiências musculares ou mesmo solidificação da musculatura ócia.

<sup>127</sup> Employment Task Force (Junho 2008), p. 67.

Incongruente tende a ser, porém, o número de horas de trabalho, que constam no contrato de trabalho, e as horas realmente efetuadas por parte do trabalhador<sup>128</sup>. Devido à necessidade do aumento de rendimento, alguns trabalhadores efetivamente trabalham mais horas do que as contratadas<sup>129</sup>.

A inadequação dos horários de trabalho afeta negativamente a satisfação com a vida dos trabalhadores. Se estes tivessem um maior controlo sobre as suas horas de trabalho, haveria um aumento na sua satisfação e uma melhor compatibilidade com a vida familiar<sup>130</sup>.

Longas horas de trabalho acabam por impedir que o trabalhador participe em ocasiões especiais para a família<sup>131</sup>.

As medidas para reduzir as longas horas de trabalho constituem um elemento essencial nas políticas públicas destinadas a promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

## **2.2 BENEFÍCIOS DA REDUÇÃO DO HORÁRIO LABORAL**

### **2.2.1 O APOIO À FAMÍLIA, O LAZER E AS FORMAÇÕES ACADÉMICAS**

À medida que a sociedade se modernizou, as problemáticas relacionadas com as necessidades familiares têm vindo a aumentar. Contudo, dado que grande parte do tempo é ocupada pela atividade profissional, a resolução destas questões torna-se cada vez mais difícil.

O regime jurídico do tempo de trabalho prende-se com a necessidade de conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar do trabalhador. Atendendo a tal perspetiva não se estará a colocar em causa a necessidade de assegurar o descanso e a saúde do trabalhador, mas o objetivo de garantir que a sua atividade profissional seja

---

<sup>128</sup> Designa-se e este comportamento, sobreemprego.

<sup>129</sup> Employment Task Force (Junho 2008), p. 85.

<sup>130</sup> *Idem*, p.99.

<sup>131</sup> Andrade, R. C. (Outubro de 2021). Motivação, Relação Trabalho- Família e Satisfação no Trabalho em Contexto de Teletrabalho, p. 9.

compatível com os seus tempos livres em que se possa dedicar à sua vida pessoal, que engloba tempo de lazer (art.59º, nº1, d) da CRP) e familiar (art.59º, nº1, b) da CRP).

A nível jurisprudencial, tal necessidade foi reforçada através da introdução de uma nova alínea no art.67º, que impõe ao Estado o dever de desenvolver políticas setoriais que promovam esta conciliação (art.67º, nº1, al. h) da CRP)<sup>132</sup>.

A crescente importância atribuída às relações sociais, ao fortalecimento dos laços com os descendentes e à promoção de uma parentalidade mais presente tem levado a sociedade a valorizar um maior tempo de convivência familiar. A mudança de paradigma, na qual se observa uma descentralização do papel feminino nas atividades domésticas e familiares, com uma maior partilha de responsabilidades entre os cônjuges, exige uma transformação social significativa. Historicamente, o papel da mulher estava confinado ao cuidado dos filhos, da casa e do marido, limitando a sua emancipação. Em contraste, a sociedade atual é composta por mulheres autónomas que desempenham papéis profissionais de destaque.

O envelhecimento populacional cria uma exigência para a população ativa, que se vê obrigada a dedicar parte do seu tempo ao apoio da geração mais idosa, nomeadamente os pais, nas tarefas domésticas e de higiene pessoal. Esta situação resulta numa sobrecarga significativa para a classe contributiva, que se encontra pressionada a atender não só às necessidades dos seus filhos e cônjuges, mas também às dos pais, avós, tios ou quaisquer outros familiares dependentes, em simultâneo com as suas responsabilidades profissionais<sup>133</sup>.

Através de um estudo que teve por base o horário de trabalho e as necessidades pessoais, elaborado pela OLI<sup>134</sup>, foi possível provar que um horário de trabalho mais compatível com as responsabilidades pessoais e familiares tem como resultado, a redução

---

<sup>132</sup> *Apud*, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, p. 527

<sup>133</sup> Andrade, R. C. (Outubro de 2021). *Motivação, Relação Trabalho- Família e Satisfação no Trabalho em Contexto de Teletrabalho*, p. 9 e 10.

<sup>134</sup> International Labor Office, desenvolve um trabalho similar à OITI (Organização Internacional do Trabalho). Tal organização dedicara-se à temática d tempo de trabalho desde a fundação da mesma, tendo sido o estabelecimento de limites às horas de trabalho diárias e semanais a primeira Convenção da organização, em 1919.

do *stress*, da pressão sobre as famílias e, conseqüentemente, de um aumento da produtividade no local de trabalho<sup>135</sup>.

O conflito existente entre as vertentes trabalho e família contribuem para resultados negativos na saúde de muitos trabalhadores<sup>136</sup> ao se dedicar ao estudo de tal situação, identificou ligações entre conflitos e problemas de saúde dos trabalhadores, como o mau humor, a ansiedade e inclusive, um aumento de dependências a substâncias corporalmente tóxicas, como o tabaco, drogas, bases medicamentosas ou até o álcool. Posteriormente a tais comportamentos é desencadeado um problema mental significativo.

Como consequência da situação apresentada, surgem implicações diretas na vida profissional e pessoal dos indivíduos. Estas repercutem-se no desempenho laboral, na satisfação com a vida e o trabalho, bem como na motivação para estabelecer ou aprofundar relações conjugais. Este conjunto de fatores pode conduzir a um desequilíbrio significativo na vida dos indivíduos afetados.

O equilíbrio trabalho-família define-se como o grau em que a pessoa está envolvida e satisfeita com as suas funções profissionais e não profissionais<sup>137</sup>, carecendo o indivíduo de ter a perceção de que as suas atividades laborais e não laborais serem compatíveis, promovendo o crescimento de acordo com as prioridades de vida. Os desequilíbrios entre ambos os fatores, vida pessoal e vida laboral, tende a resultar em efeitos nefastos para a saúde e resultados de desempenho insatisfatórios no ambiente laboral<sup>138</sup>.

Posteriormente ao estudo realizado<sup>139</sup> referente à legislação francesa da implementação de 35 horas laborais semanais<sup>140</sup>, constatara-se os efeitos positivos na

---

<sup>135</sup> Colette Fagan, C. L. (17 de outubro de 2011). The influence of working time. *Conditions of Work and employment Series No. 32*, p. 6.

<sup>136</sup> Frone, M. R. (s.d.). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey, p. 889 a 892.

<sup>137</sup> Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). *When Work and Family Collide*. *Organizational Behaviour and Human*. p. 291 a 303

<sup>138</sup> Pasamar, S., & Valle, R. (2014). Antecedents of work–life involvement in work–life. (T. I. Management., Ed.), p.1140 1148.

<sup>139</sup> Realizado por Garner em 2005.

<sup>140</sup> Implementada em 19 de maio de 1998 a primeira lei das "35 horas" ou Lei Aubry, como ficou conhecida devido a ser o sobrenome da Ministra do Trabalho Francesa, estabelecia que a duração semanal legal do trabalho seria reduzida a 35 horas a partir do ano 2000, uma vez que era de 39 horas. Na avaliação do

redução do horário de trabalho na vida familiar. Tal revelou que 43% das mulheres e 35% dos homens afirmaram que uma redução do horário laboral lhes permitiu dedicar mais tempo aos filhos, auxiliando-os nas tarefas escolares e fortalecendo os laços familiares através da realização de diversas atividades em conjunto. Esta diminuição da carga horária de trabalho não só promoveu um aumento da felicidade individual, como também potenciou um maior apoio no seio familiar.

A França demonstra, ao longo da sua história, uma preocupação constante com a implementação de uma redução do horário laboral. Um exemplo paradigmático é a Lei Aubry<sup>141</sup> de 1998, que não só instituiu esta medida, mas também apresentou uma justificação sólida para a sua implementação. Na perspetiva francesa, prevalece a noção de que a redução do tempo de trabalho gera uma maior necessidade de preenchimento de postos laborais durante os períodos em que os trabalhadores habituais não estão disponíveis, fomentando assim o aumento da empregabilidade<sup>142</sup>.

Um inquérito realizado pela Confederação da Indústria Britânica demonstrou que mais de 95% dos empregadores consideraram que a implementação de horários de trabalho mais reduzidos ou flexíveis teve um impacto positivo ou neutro na produtividade das empresas. Adicionalmente, esta medida contribuiu para a retenção dos funcionários existentes e para uma diminuição significativa das taxas de absentismo<sup>143</sup>.

Um estudo desenvolvido por Alcón e Garrido em 2006 concluíra que a maioria dos gestores acreditara que as políticas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal se mostram benéficas tanto para os trabalhadores como para as empresas. Não obstante a existência de dados estatísticos comprobatórios, 73% das empresas ainda não implementaram tais políticas de flexibilização laboral. Apenas 10% destas organizações consideram a possibilidade de as introduzir no futuro próximo<sup>144</sup>. Investindo-se na

---

Governo, previa-se que tal redução do tempo de trabalho poderia contribuir para a criação de até 700.000 postos de trabalho. Diminuindo a taxa de desemprego do país.

<sup>141</sup> A Lei Aubry, era uma lei concebida para estabelecer um limite máximo de 35 horas semanais, tendo sido o seu projeto votado e aprovado pela Assembleia Nacional Francesa em 19 de maio de 1998.

<sup>142</sup> *passim*, FRACALANZA, PAULO SÉRGIO “Regulamentações sobre o tempo de trabalho: as “35 horas” na França e comentários sobre a situação brasileira “

<sup>143</sup> Employment Task Force (Junho 2008), p. 41

<sup>144</sup> Alcón, E. R. Garrido Yserte (2006): La compatibilidad entre trabajo y vida personal: Un nuevo reto para las empresas españolas, Departamento de Economía Aplicada e Instituto Universitario de

qualidade e felicidade dos recursos humanos, mas igualmente na reputação empresarial<sup>145</sup>.

No caso das semanas de trabalho compactadas, concluiu-se que afetam positivamente o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores<sup>146</sup>. Os trabalhadores têm a oportunidade de usufruir de 'fins de semana prolongados' devido a um dia adicional de folga.

Um estudo realizado por Brown em dois mil e onze<sup>147</sup> identificou diversos benefícios decorrentes desta modalidade. Entre eles, destacam-se em primeiro lugar, o aumento do tempo em família, possibilitando mais fins de semana em conjunto e, conseqüentemente, fortalecendo os laços familiares. Em segundo lugar, uma maior flexibilidade para atender a compromissos pessoais, como a realização de exames médicos, sem necessidade de solicitar folgas adicionais. Em terceiro lugar, a disponibilidade para participar em atividades lúdicas ou frequentar cursos online, que são frequentemente organizados para se adequarem a estes horários mais flexíveis.

Por último, mas não menos importante, a ampliação das oportunidades de socialização com familiares e amigos, aspeto que se revelou fundamental para o bem-estar dos trabalhadores.

Atendendo ao contexto social atualmente vivido, verifica-se que o trabalho acarreta novas exigências, entre elas a “criatividade, flexibilidade e competências sociais que eram antes totalmente ignoradas”<sup>148</sup>, sempre cada vez mais imprescindível os trabalhadores apostarem na sua formação académica, a propósito de diferentes objetivos como a progressão de carreira, o desenvolvimento e a realização pessoal, situações, que se parte de princípio, serem mais facilmente alcançadas com maior nível de qualificações.

---

Análisis Económico y Social (Universidad de Alcalá), p. 182.

<sup>145</sup> A reputação empresarial a nível da qualidade de tratamento dos recursos humanos é cada vez mais valorizada pelos trabalhadores. Considerando-se um trabalhador muito desejado em duas empresas distintas, a probabilidade de o trabalhador aceitar a oferta de uma empresa que valorize os seus recursos humanos é superior à que aplica métodos de tratamento mais “robóticos”, como se a pessoa apenas fosse um número. Atualmente uma boa reputação não se prende apenas com o pagamento do ordenado atempadamente e com a produtividade, mas sim com a humanidade empresarial. – *passim Ibidem*

<sup>146</sup> Employment Task Force (Junho 2008), p. 65, baseado no estudo realizado por Bamba em 2008.

<sup>147</sup> Brown, Kerry A., em 2011, p. 43 a 59.

<sup>148</sup> Pereira, S. A. (2017). Saliência dos papéis e satisfação com os papéis de vida: a influência da perceção do apoio organizacional numa amostra de trabalhadores-estudantes. *Tese de mestrado, p. 1*

Demonstra-se como sendo de extrema importância o desenvolvimento de condições que permitam ao indivíduo conciliar as diferentes esferas da sua vida quotidiana, de forma a promover a sua satisfação e motivação profissional<sup>149</sup>.

A sociedade contemporânea impele-nos para o desempenho simultâneo de múltiplos papéis nas nossas vidas. Esta multiplicidade de funções coloca um peso significativo sobre os ombros daqueles que trabalham, enquanto simultaneamente aspiram a um futuro em que possam viver com maior tranquilidade e leveza.

### **2.2.2 A SAÚDE MENTAL**

A Organização Mundial de Saúde (OMS) define saúde mental como 'o estado de bem-estar no qual o indivíduo realiza as suas capacidades, consegue lidar com o stress normal da vida, pode trabalhar de forma produtiva e frutífera, e é capaz de contribuir para a comunidade em que se insere'. Esta definição enfatiza que a saúde mental 'não é meramente a ausência de doença ou enfermidade', mas um estado positivo e multidimensional<sup>150</sup>.

A experiência de satisfação no trabalho manifesta-se quando se estabelece um equilíbrio entre as expectativas positivas que o indivíduo tem em relação ao seu trabalho e aquilo que o trabalho efetivamente lhe proporciona. É importante notar que a satisfação no trabalho pode ser compreendida em duas dimensões distintas, por um lado, pode referir-se a um sentimento geral de contentamento com a atividade profissional no seu todo, por outro, pode dizer respeito à satisfação com aspetos específicos do contexto laboral, tais como a remuneração, a natureza das tarefas desempenhadas, a qualidade da supervisão e as relações estabelecidas com os colegas<sup>151</sup>.

Um dos principais fatores de risco psicossocial identificados no contexto laboral é o constrangimento no tempo de trabalho. Esta situação ocorre quando a atividade profissional se desenvolve num horário que, frequentemente, não respeita os limites

---

<sup>149</sup> Tomé, A. S. (2022). *Motivação e Satisfação no trabalho: Trabalhadores estudantes de ciências sociais e humanas*, p.51.

<sup>150</sup> World Health Organization (WHO). *Mental health: strengthening mental health promotion*. Fact Sheet. 2007

<sup>151</sup> Locke, E. A. (1969). *What is Job Satisfaction? Organizational Behaviour and Human* (Vol. 4). p.309-336

estabelecidos para o início e/ou término da jornada laboral, extrapolando o período normal de trabalho <sup>152</sup>. Consequentemente, esta desregulação temporal dificulta significativamente a conciliação entre a vida profissional e outros aspetos fundamentais da existência do indivíduo, tais como a vida familiar, a formação contínua e o cuidado pessoal.

Num ambiente em que os funcionários se encontram em stress prolongado e pressão relativamente ao tempo e meios que têm para responder às necessidades que lhes são impostas, comandam-se para um estado de esgotamento profissional. Nessa altura, surgem como consequências a fadiga, a depressão o “*burnout*”<sup>153</sup>.

Christophe Dejours tem vindo a assumir um papel de crescente relevância nos trabalhos desenvolvidos pelo Observatório para as Condições de Vida e Trabalho, dedicando particular atenção à problemática do desgaste laboral. Alicerçando-se nos princípios da psicodinâmica do trabalho, Dejours postula que o sofrimento psíquico está intrinsecamente associado às questões relacionadas com a organização do trabalho<sup>154</sup> (Rolo, Varela, & Santa).

Graham Jackson e o epidemiologista Parks, têm dedicado as suas pesquisas e estudos à conexão entre as jornadas de trabalho e a saúde mental. Defendendo o facto de longas jornadas de trabalho, horas extraordinárias, poderem provocar stress, perturbações do sono e outros fatores de risco comportamentais e fisiológicos para a doença crónica<sup>155</sup>. Outro impacto negativo manifesta-se na esfera da saúde mental conduzindo à fadiga crónica, ao “*burnout*”, depressão e neuroticismo.

Os riscos psicossociais constituem uma das maiores ameaças à Saúde Física e Mental dos trabalhadores, ao bom funcionamento e produtividade das organizações<sup>156</sup>.

---

<sup>152</sup> Direção Geral da Saúde, Guia técnico n.º 3: vigilância da saúde dos trabalhadores expostos a fatores de risco psicossocial no local de trabalho - Versão Síntese, p.17-18

<sup>153</sup> Christina Maslach, W. B. (2001). *Job Burnout*. Annual Review of Psychology, p. 398 a 399

<sup>154</sup> Duarte Rolo, Raquel Varela, Roberto Della Santa, *Trabalhar e viver no século XXI: Estudos do trabalho em Portugal*, p.91

<sup>155</sup> C G Parques, L A DeRoo, D B Miller, E C McCanlies, R M Cawthon e D P Sandler, Employment and work schedule are related to telomere length in women. Occup Environ Med. Author manuscript; available in PMC 2011 September 23.

<sup>156</sup> Ordem dos Psicólogos Portugueses (2021). Contributo Científico OPP para o Livro Verde do Futuro do Trabalho. Lisboa, p. 7

Como medidas preventivas por fator de risco psicossocial, a Direção Geral de Saúde recomenda<sup>157</sup> um melhoramento na distribuição do trabalho para que as tarefas sejam realizadas no horário normal de trabalho, que se adotem técnicas de gestão de tempo e que se proporcionem horários de trabalho flexíveis de acordo com as necessidades do trabalhador e as respetivas responsabilidades familiares, incentivando ao cumprimento do horário de trabalho, como uma questão fundamental de respeito pelos trabalhadores e pelas suas famílias, de forma a permitir-lhes conciliar a sua vida profissional com a vida pessoal.

A satisfação no trabalho pode produzir consequências significativas, tanto para o trabalhador como para a organização, influenciando aspetos comportamentais e a saúde física e mental do indivíduo. Neste contexto, é fundamental salientar a importância da promoção do bem-estar laboral. Um trabalhador satisfeito tende a desenvolver atitudes mais positivas<sup>158</sup> em relação ao seu trabalho e, conseqüentemente, demonstra uma maior capacidade de resposta e adaptação ao ambiente profissional envolvente.

### **2.2.3 A DIMINUIÇÃO DA TAXA DE DESEMPREGO E DOS APOIOS SOCIAIS**

O desemprego e o emprego podem ser conceptualizados como dois fenómenos interligados cujas taxas flutuam em função de forças externas. Estas forças incluem, entre outros fatores, as condições laborais vigentes e as necessidades de mão-de-obra no mercado de trabalho. Robert Owen propunha uma ideologia baseada na divisão das vinte e quatro horas diárias em três partes iguais, estabelecendo assim três turnos por dia. Partindo do princípio de que cada turno requer a contratação de um trabalhador, a divisão do dia em períodos de seis horas de trabalho<sup>159</sup> implicaria a necessidade de contratar um trabalhador adicional para cada dia completo de atividade, devido à criação de um turno extra.

---

<sup>157</sup> Direção Geral da Saúde, p.52- 54

<sup>158</sup> *Apud.* Gonçalves, B. M. (2017). A motivação e satisfação no trabalho: importância, fatores, relacionamentos e consequências, p. 31

<sup>159</sup> Uma vez que é a quantidade de horas considerada como de fácil conciliação entre as várias necessidades da vida, trabalho, família, lazer e formação.

Esta abordagem permite-nos inferir que existe uma relação direta entre o número de turnos implementados e a necessidade de mão-de-obra: quanto maior for o número de turnos estabelecidos, maior será a procura de trabalhadores para os preencher.

A redução do número de desempregados implica uma menor alocação de recursos para prestações sociais, tais como o Rendimento Social de Inserção (RSI), apoios a indivíduos com baixos rendimentos e incentivos à promoção do emprego, entre outros.

O incremento da empregabilidade potencia uma maior produtividade da sociedade em geral, permitindo que um país possa direcionar os seus recursos financeiros para áreas consideradas prioritárias e indiscutivelmente cruciais, nomeadamente a educação, a saúde e a segurança. O propósito fundamental da existência de uma classe trabalhadora é a sua contribuição para o desenvolvimento económico e social do país.

Torna-se, portanto, contraproducente ter uma significativa parcela da população em idade ativa que não participa no mercado de trabalho. Em Portugal, a taxa de desemprego situa-se nos 8,1 pontos percentuais<sup>160</sup>, o que se traduz em aproximadamente 295,9 mil pessoas desempregadas, as quais não estão a contribuir ativamente para a economia portuguesa.

Como se procurará demonstrar, a criação de condições laborais favoráveis, que permitam uma adequada conciliação com as necessidades familiares, conduz a um aumento dos níveis de satisfação e, conseqüentemente, da produtividade.

A implementação de ambientes laborais com condições desejáveis, que fomentem a harmonização entre as diversas esferas da vida dos indivíduos através da redução e readaptação dos horários de trabalho, tende a atrair um maior número de candidaturas<sup>161</sup> e de indivíduos interessados em integrar essas organizações. Caso esta realidade se generalizasse a um maior número de estabelecimentos, serviços e empresas, seria

---

<sup>160</sup> Dados obtidos via site PORDATA referentes ao ano de 2021 obtido através do link: [https://www.pordata.pt/portugal/taxa+de+desemprego+segundo+os+censos+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-3734](https://www.pordata.pt/portugal/taxa+de+desemprego+segundo+os+censos+total+e+por+sexo+(percentagem)-3734)

<sup>161</sup> Vieira, Sérgio, CEO da 360imprimir.pt, “1º Ano/Semana de Trabalho de 4 dias”, p. 15

expectável observar uma diminuição na taxa de desemprego, o que, por sua vez, poderia conduzir a uma redução na necessidade de atribuição de apoios sociais<sup>162</sup>.

### **2.3 LIMITES MÁXIMOS DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO**

O estabelecimento de limites à duração do trabalho constitui uma salvaguarda essencial da personalidade e dignidade do trabalhador, uma vez que a ausência destes limites poderia transformar a prestação laboral numa situação análoga à escravatura. Períodos de trabalho excessivamente prolongados comprometem a possibilidade de o trabalhador usufruir de uma vida condigna, além de potenciarem o aumento da sinistralidade laboral devido à fadiga acumulada<sup>163</sup>.

O ordenamento jurídico português demonstra particular atenção a esta questão. Não apenas o Código do Trabalho, mas também a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59º, nº1, alínea c), consagra o direito de todos os trabalhadores ao descanso semanal e anual.

O descanso diário deve corresponder a um período mínimo de 11 horas consecutivas (artigo 214º, nº1 do Código do Trabalho), visando a recuperação física e psicológica do trabalhador. Não obstante, o nº 2 do mesmo artigo prevê exceções a esta regra, nomeadamente em situações que exijam a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

Contudo, persiste a questão da definição concreta das situações que podem ser consideradas 'de força maior'. Esta ambiguidade pode dar azo a interpretações abusivas por parte de alguns empregadores, que poderão invocar este motivo para prolongar o horário de trabalho, baseando-se na crença errónea de que mais horas de trabalho resultarão necessariamente em maior produtividade<sup>164</sup>.

---

<sup>162</sup> *Ibidem*

<sup>163</sup> *passim*, Leitão, L. M. (2021). *Direito do Trabalho* (7ª ed.). ALMEDINA, p.296

<sup>164</sup> *Ibidem*

Muitos contratos de trabalho não contemplam a remuneração para a realização de horas suplementares. Considerando que numerosas entidades patronais tendem a operar com o mínimo de funcionários possível, estes acabam por ser sobrecarregados, com os empregadores frequentemente a justificar tal situação como sendo de 'força maior' ou necessária para prevenir prejuízos graves para a empresa<sup>165</sup>.

Em conformidade com o artigo 59º, nº2, alíneas b) e d) da Constituição da República Portuguesa, compete ao legislador fixar os limites máximos de duração do trabalho, especificar as situações consideradas como sendo de força maior e desenvolver uma rede de centros de repouso e de férias. É imperativo que o legislador não se exima desta responsabilidade de pormenorização.

Revela-se pertinente uma reflexão sobre a norma que estabelece oito horas de trabalho diário e quarenta horas semanais. O artigo 203º, nº 1 do Código do Trabalho estipula que o período normal de trabalho não pode exceder estes limites. É crucial notar que o legislador não impõe coercivamente a obrigatoriedade de se cumprirem estas horas na totalidade, mas sim estabelece um limite máximo que não deve ser ultrapassado.

Esta nuance legislativa permite uma interpretação mais flexível do tempo de trabalho, potencialmente abrindo espaço para modelos laborais mais adaptáveis às necessidades contemporâneas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

O artigo supramencionado evidencia a possibilidade de uma redução horária em dois pontos distintos. Primeiramente, no número um deste artigo, a expressão 'não pode exceder' é utilizada, sem qualquer menção a um limite mínimo. Esta formulação pode ser interpretada como uma abertura por parte do legislador para uma potencial redução do horário laboral, à semelhança do que já ocorre em alguns setores da função pública<sup>166</sup>.

Adicionalmente, o número quatro do mesmo artigo reforça explicitamente esta possibilidade ao afirmar que 'Os limites máximos do período normal de trabalho podem

---

<sup>165</sup> Ordem dos Psicólogos Portugueses (2021). Contributo Científico OPP para o Livro Verde do Futuro do Trabalho. Lisboa, p. 7 e 8

<sup>166</sup> Os trabalhadores do setor público, como Conservatórias, Repartições de Finanças têm definido como horário laboral sete horas por dia.

ser reduzidos por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, não podendo daí resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores'.

Esta perspetiva alinha-se com o preconizado no artigo 59º, nº1, alíneas b) e d) da Constituição da República Portuguesa, que estabelece que a organização laboral deve garantir aos trabalhadores uma conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar, promovendo momentos de lazer e repouso.

Esta interpretação da legislação vigente sugere uma flexibilidade potencial no que respeita à duração do trabalho, possibilitando adaptações que melhor respondam às necessidades contemporâneas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, sem comprometer os direitos e a remuneração dos trabalhadores.

Considerando o contexto atual e a carga horária aplicada aos trabalhadores, o planeamento horário vigente apresenta anomalias no seu cumprimento, requerendo uma análise atenta<sup>167</sup>.

Embora a legislação permita uma adaptabilidade do horário de trabalho, seja por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo mútuo entre trabalhador e empregador - adaptabilidade individual (artigo 205º, nº1 do Código do Trabalho) ou grupal - esta flexibilidade raramente é utilizada para reduzir o horário laboral<sup>168</sup>.

O conceito de 'horário concentrado', presente no artigo 209º, nº1 do Código do Trabalho, pode ser mal interpretado. Contrariamente ao que o título possa sugerir, não se trata de uma redução das horas diárias de trabalho, mas sim de uma modalidade que permite aumentar o período normal de trabalho até quatro horas diárias, podendo o trabalhador laborar até 12 horas por dia. Dependendo do acordo, o período normal de trabalho semanal pode ser concentrado em quatro ou três dias<sup>169</sup>.

---

<sup>167</sup> Direção Geral da Saúde, p.52- 54

<sup>168</sup> (QUINTAS & QUINTAS, 2023), pág,127 e 128

<sup>169</sup> *Idem*

O artigo 211º do Código do Trabalho estabelece que, sem prejuízo do disposto nos artigos 203º a 210º, a duração média do trabalho semanal, incluindo o trabalho suplementar, não pode exceder 48 horas.

Jornadas de trabalho prolongadas podem aumentar o risco de problemas de saúde, incluindo dificuldades psicológicas, sintomas de depressão e ansiedade, declínio das capacidades cognitivas e perturbações do sono. Além disso, podem elevar o risco de doenças cardiovasculares<sup>170</sup>, com este efeito a intensificar-se com o aumento das horas extraordinárias.

O limite máximo do período normal de trabalho é considerado um direito de natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias, conforme o artigo 17º da Constituição da República Portuguesa, tendo aplicabilidade direta e vinculando entidades públicas e privadas (artigo 18º da CRP).

Apesar do Código do Trabalho Português contemplar diversas modalidades para gerir e possibilitar a realização de horas extra, verifica-se uma escassez de métodos legislados para a sua redução efetiva.

### **3 CAPÍTULO III – PRODUTIVIDADE**

#### **3.1 SERÃO AS OITO HORAS DE TRABALHO O FATOR PARA AUMENTAR A PRODUTIVIDADE?**

A experiência contemporânea tem vindo a demonstrar a crescente necessidade de redução do número de horas de trabalho. Contudo, a mera diminuição da carga horária revela-se insuficiente, sendo imperativo um reajustamento holístico do fator laboral e a sua conseqüente regularização<sup>171</sup>.

A regulamentação do tempo de trabalho assume, assim, uma importância crítica. Esta não deve atender exclusivamente às necessidades económicas de produção, mas deve também considerar os efeitos nocivos de um trabalho excessivamente prolongado e desgastante. Tais condições têm um impacto direto e significativo na saúde física e mental

---

<sup>170</sup> *Apud*, Duarte Rolo, Raquel Varela, Roberto Della Santa, *Trabalhar e viver no século XXI : Estudos do trabalho em Portugal*, p.141

<sup>171</sup> *Ibidem*

dos trabalhadores, podendo comprometer não só o seu bem-estar, mas também a sua segurança no local de trabalho.

Este cenário suscita uma reflexão profunda sobre a necessidade de uma abordagem mais equilibrada e holística à organização do trabalho, que harmonize as exigências produtivas com a salvaguarda da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores. Uma tal abordagem poderá contribuir para um ambiente laboral mais sustentável e benéfico tanto para os indivíduos como para as organizações a longo prazo<sup>172</sup>.

Os conceitos de tempo de repouso têm evoluído, sendo agora entendidos como períodos destinados à promoção da vida familiar e do crescimento intelectual. Esta evolução reflete uma mudança de paradigma, consolidando a perspetiva de que «*o ser humano não existe apenas para o trabalho, mas sim o trabalho para o ser humano*»<sup>173</sup>.

Pietro Ichino argumenta que a redução dos tempos de trabalho pode potenciar a criação de novos postos de trabalho. Contudo, o autor alerta para a existência de uma corrente de pensamento que estabelece uma relação entre a redução do período normal de trabalho e o aumento da produtividade horária. Segundo esta visão, uma diminuição do número de horas de trabalho poderia ser acompanhada por uma redução menos que proporcional da produtividade<sup>174</sup>.

Na perspetiva de Christophe Dejours<sup>175</sup>, existe uma contradição intrínseca entre quantidade e qualidade no contexto laboral. O autor descreve uma realidade contemporânea na qual o trabalhador é constantemente pressionado a acelerar o seu ritmo de trabalho para atingir metas, objetivos e prémios de produtividade. Dejours argumenta que esta pressão acaba por 'desqualificar até as profissões mais qualificadas'<sup>176</sup>, sugerindo uma potencial degradação da qualidade do trabalho em prol da quantidade.

Esta análise suscita questões importantes sobre o equilíbrio entre produtividade e bem-estar dos trabalhadores, bem como sobre a sustentabilidade a longo prazo dos

---

<sup>172</sup> Jaeger, N. (09 de setembro de 2003). ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA. p. 39 (Ponto 92)

<sup>173</sup> Gomes, J. M. (2007). *DIREITO DO TRABALHO - Relações Individuais de Trabalho* (Vol. Volume I ). Coimbra: Coimbra Editora, p.653

<sup>174</sup> *Ibidem*

<sup>175</sup> David Rolo, *op.cit*, p.96

<sup>176</sup> «acabando por se desqualificar até as profissões mais qualificadas, [...] em que um juiz já não tem orgulho de ser juiz, e o médico tem vergonha daquilo que faz»

modelos de trabalho intensivo. Torna-se, assim, premente uma reflexão aprofundada sobre como conciliar as exigências de produtividade com a necessidade de preservar a qualidade do trabalho e a saúde física e mental dos trabalhadores.

A redução do horário laboral tem um forte impacto positivo na atração e retenção de talento, por contribuir com melhorias a nível de equilíbrio entre a vida laboral e pessoal e hábitos de saúde e bem-estar<sup>177</sup>.

Asproni<sup>178</sup> defende que a motivação é o fator mais preponderante para a produtividade. Para motivar os trabalhadores, é crucial satisfazer as suas necessidades básicas, compreender as suas aspirações mais elevadas, eliminar fontes de insatisfação e promover fatores que conduzam à satisfação<sup>179</sup>. O autor argumenta que um dos passos mais críticos neste processo é a redução e reajustamento do horário laboral.

Para corroborar esta tese, para além de se basear em diversos estudos existentes, Asproni conduziu uma investigação experimental. Neste estudo, utilizou uma amostra de seis mulheres, cujas realidades laborais foram readaptadas, com particular enfoque na redução horária. Os resultados obtidos superaram as expectativas iniciais, as participantes, trabalhando com níveis elevados de motivação decorrentes das alterações implementadas, demonstraram um aumento substancial de produtividade, além de um notório fortalecimento das relações interpessoais<sup>180</sup>.

---

<sup>177</sup> Vieira, Sérgio, CEO da 360imprimir.pt, “1º Ano/Semana de Trabalho de 4 dias”- p.14

<sup>178</sup> Asproni, G. (março de 2004). Motivation, teamwork, and agile development, p.1 e 9, retrata inclusive que é uma afirmação comprovada e que tem vindo a ser estudada ao longo de vários anos « The fact that motivation is the most important factor for productivity and quality is not a new discovery. It has been pointed out for the first time by the studies conducted Elton Mayo around 1930. Since then there have been several studies that confirmed the same results in several Industries».

<sup>179</sup> Kondo, Yoshio. Motivação humana: Um fator-chave para o gerenciamento. 3. ed. São Paulo: Gente, 1994, p. 214

<sup>180</sup> «They set up an experimental group taking six women from the relay assembly line. The group was isolated from the rest of the factory and put under a supervisor who had management style akin to a leadership-collaboration style [5]. The experiment consisted in introducing some variations to the work conditions—for example, reducing the number of working hours, increasing the number and length of pauses during the workday, etc. The experimenters introduced the changes always keeping the experimental team informed, asking for advice or information, and listening to complaints. Productivity always went up. Eventually, all the improvements were removed. Productivity was the highest ever recorded. The final conclusion was that the six women formed a team that cooperated spontaneously and wholeheartedly to the experiment. The team had considerable freedom of movement, was not pushed by anyone, and was involved in every decision that could affect their work. Under these conditions the workers developed a higher sense of responsibility that induced them to do a better job, and at the same time, feel happier and more satisfied. These experiments evidenced for the first time that workplaces are social environments, where people are

Esta abordagem alinha-se com a constatação de que uma das principais carências da sociedade contemporânea é a escassez de tempo, largamente devido ao facto de o horário laboral ocupar a maior parte do dia. A redução e reajustamento deste horário poderiam, assim, satisfazer uma das necessidades mais prementes dos trabalhadores, permitindo-lhes dedicar mais tempo a atividades de lazer ou familiares. De acordo com a teoria de Asproni, isto resultaria num aumento da motivação que, por sua vez, se traduziria num incremento da produtividade, dada a relação direta entre estes dois fatores.

Portugal, ainda que de forma incipiente, tem demonstrado interesse nesta temática. Uma empresa portuguesa de grande dimensão, a 360imprimir.pt, implementou um modelo de redução do horário laboral, adotando uma semana de trabalho de quatro dias, com oito horas diárias, totalizando trinta e seis horas semanais. Apesar de não ter sido imposto, este modelo foi acolhido por noventa e oito por cento dos trabalhadores<sup>181</sup>.

O impacto positivo na vida pessoal foi apontado como um dos principais fatores de retenção dos trabalhadores<sup>182</sup>. Verificou-se um aumento do tempo dedicado a atividades com os filhos e tarefas domésticas, com os trabalhadores a concentrarem compromissos pessoais no dia livre semanal. Isto resultou numa redução significativa das ausências laborais<sup>183</sup> para consultas médicas, apoio familiar e afins. Registou-se ainda uma diminuição de vinte e um pontos percentuais nos problemas relacionados com stress,

---

motivated by many factors other than economic interest. Mayo concluded that recognition, security, and a sense of belonging were more important to productivity and morale than the physical environment. Finally, a friendly relationship with the supervisor was very important in securing the loyalty and cooperation of the team. These studies were a breakthrough. In fact, at the times when the studies were conducted, the prevailing theory was Taylor's scientific management [12], that assumed that the main motivational factor for workers was high wages. Mayo's findings clearly did not match very well with Taylor's theory» - Asproni, G. (março de 2004). Motivation, teamwork, and agile development, p 2

<sup>181</sup> Setenta e oito por cento dos trabalhadores têm o dia *off* semanal fixo, enquanto vinte e dois por cento têm o dia *off* semanal alternante de modo a garantir a cobertura das funções essenciais. *Ibidem*

<sup>182</sup> Observou-se um impacto positivo na retenção de talento, isto é, na diminuição de despedimentos por parte dos trabalhadores, tendo refletido uma acentuada queda da taxa do número total de saídas sobre a média anual de colaboradores da empresa e no facto de 78% dos colaboradores precisarem de um aumento salarial de pelo menos 30% para considerar voltar à semana de cinco dias de trabalho. *Ibidem*

<sup>183</sup> Muitas entidades apenas trabalham em dias úteis da semana, o que leva a que os trabalhadores necessitem de se ausentarem do seu local de trabalho para conseguirem tratar de assuntos pessoais, este modelo faz com que os trabalhadores canalizem os compromissos para o dia útil que têm ao seu dispor. Outra aplicação do dia *off* semanal, com bastante impacto, é em cursos e formações, e em tempo com a família e amigos.

fadiga e ansiedade, o que se traduziu num aumento da felicidade dos trabalhadores, mantendo-se estáveis os níveis de produtividade.

Caldwell e O'Reilly, Jacoms e Solomon<sup>184</sup> defendem que os indivíduos com melhor desempenho são aqueles que apresentam maiores níveis de satisfação laboral. Sara Ramos corrobora esta perspetiva<sup>185</sup>, afirmando que tanto a produtividade como o desempenho estão correlacionados com a motivação e, conseqüentemente, com a satisfação no trabalho.

Robbins e Judge, por sua vez, argumentam que, a nível individual, não é a satisfação que conduz à produtividade, mas sim o inverso. Quando as pessoas têm capacidade de serem mais produtivas, tornam-se também mais satisfeitas<sup>186</sup>. Trabalhadores que evidenciam sinais de cansaço, frustração e opressão terão dificuldade em ser produtivos e, conseqüentemente, em sentir-se felizes no local de trabalho.

Assim, infere-se que um horário laboral que se adegue às necessidades da vida familiar poderá proporcionar aos trabalhadores as condições físicas e psíquicas necessárias para desenvolverem a sua atividade laboral de forma produtiva, promovendo, em última análise, a sua satisfação e bem-estar.

Esta experiência portuguesa, aliada às perspetivas teóricas apresentadas, sugere que a redução e flexibilização do horário laboral podem ter um impacto positivo não só na qualidade de vida dos trabalhadores, mas também na sua produtividade e comprometimento organizacional. Tal abordagem merece, portanto, uma consideração séria por parte das organizações e dos decisores políticos na formulação de políticas laborais futuras.

---

<sup>184</sup> O'Reilly e Caldwell (1991) desenvolveram modelo baseado na crença de que as culturas podem ser distinguidas por valores reforçados dentro das organizações.

<sup>185</sup> Ramos, S. M. (Julho de 2009). Motivação e Satisfação dos trabalhadores numa empresa de serviços: a importância do factor humano, p. 48.

<sup>186</sup> *Apud*, Brázio, F. M. (14 de abril de 2016). Satisfação no trabalho : um estudo de caso na administração do Porto de Viana do Castelo, p. 22.

### 3.2 ISLÂNDIA, UM EXEMPLO A SEGUIR

Nem todos os países que atualmente se apresentam como exemplares sempre o foram. Por vezes, para alcançar um crescimento significativo, é necessário passar por diversas vicissitudes. A Islândia é um exemplo paradigmático desta situação. Nem sempre este país foi considerado vanguardista ou particularmente preocupado com questões relativas aos seus recursos humanos<sup>187</sup>. A sua trajetória demonstra que o progresso e a excelência podem ser o resultado de um processo evolutivo, frequentemente marcado por desafios e transformações profundas.

No ano de 2019, a OCDE decidiu realizar um estudo onde exibia resultados referentes ao número de horas semanais que as populações de diversos países tinham para aplicar em lazer e cuidados pessoais. Comparativamente à Suécia, Noruega, Dinamarca e Finlândia<sup>188189</sup>, era a Islândia que apresentava o mais baixo número de horas, 14,5 horas, quando a média se estabelecia nas 15 horas<sup>190</sup>.

A Islândia era considerada um país que não proporcionava o número de horas semanais necessárias para demonstrar um equilíbrio saudável entre a vida pessoal e profissional. A produtividade constituía outro componente crucial, no qual a Islândia apresentava valores inferiores aos dos restantes países nórdicos<sup>191</sup>.

Face aos desafios enfrentados pelo país, foram implementadas medidas experimentais, «projeto piloto»<sup>192</sup>, fundamentadas em diversos estudos<sup>193</sup>, que evidenciaram a necessidade de mudança. A redução do horário laboral emergiu como

---

<sup>187</sup> OECD Better Life Index. Retrieved retirado do site <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/iceland/> de 23 de Novembro de 2019.

<sup>188</sup> Países que designar-se-ão ao longo do presente capítulo como países nórdicos.

<sup>189</sup> A Dinamarca apresentara uma semana de trabalho composta por 38,8 horas, enquanto a Noruega a tempo integral apresentara 38,8 horas semanais e em média 34,4 horas - (Helga Þóra Helgadóttir, Minna í vinnunni og meira heima, 2018)

<sup>190</sup> OECD Better Life Index. Retrieved retirado do site <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/iceland/> de 23 de Novembro de 2019.

<sup>191</sup> HARALDSSON e KELLAM, Guomundur D. e Jack, *GOING PUBLIC: ICELAND'S JOURNEY TO A SHORTER WORKING WEEK* de junho de 2021 disponível em [https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND\\_4DW.pdf](https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf) (Kellam, 2021), p. 13

<sup>192</sup> Medidas que são um pouco arriscadas, com o objetivo de perceber a possibilidade de melhorias.

<sup>193</sup> Como por exemplo, Bosch, G. & Lehndorff, S. (2001). Working-time reduction and employment: Experiences in Europe and economic policy recommendations. *Jornal de Economia de Cambridge*.

uma solução potencialmente eficaz, tanto para a baixa produtividade do país como para melhorar o equilíbrio entre as esferas profissional e pessoal.

Para que tais medidas surtisserem efeito, a sua mera implementação revelou-se insuficiente<sup>194</sup>. A reorganização dos padrões de trabalho provou ser crucial<sup>195</sup>, estabelecendo-se uma inter-relação entre ambos os aspetos.

Um estudo comparativo entre profissionais suecos que beneficiaram da redução do horário laboral e aqueles que não tiveram essa oportunidade revelou resultados significativos ao nível da saúde. A investigação sobre os efeitos de uma redução para uma jornada de seis horas demonstrou melhorias no tempo dedicado à família e amigos, às atividades sociais, bem como na qualidade do sono e na redução da fadiga, das doenças cardíacas e respiratórias<sup>196</sup>. Os impactos não se limitaram à esfera familiar ou social, estendendo-se também à saúde dos indivíduos.

Ao analisar as alterações decorrentes do novo modelo horário, constatou-se que os trabalhadores islandeses que beneficiaram de reduções no tempo de trabalho registaram melhorias significativas no seu bem-estar geral, particularmente no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Em contrapartida, os trabalhadores que não usufruíram de tal medida não apresentaram melhorias semelhantes.

Observou-se também uma redução nos níveis de stress entre os participantes do novo modelo<sup>197</sup>, o que contribuiu para um aumento na satisfação no local de trabalho<sup>198</sup>. Este fenómeno sugere uma correlação positiva entre a redução do horário laboral e o bem-estar dos colaboradores.

---

<sup>194</sup> Goumundur D. HARALDSSON e Jack KELLAM, p. 16

<sup>195</sup> *Ibidem*

<sup>196</sup> Åkerstedt, T., Olsson, B., Ingre, M., Holmgren, M. & Kecklund, G., A 6-Hour Working Day--Effects on Health and Well-Being, *Journal of Human Ergology*, 2001, disponível no site <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/14564882/> (T Akerstedt 1, 2001)

<sup>197</sup> Governo da Islândia – Relatório de contas (Estangeiros, 2019) [Stjórnarráð Íslands — Félagsmálaráðuneytið] (April, 2019). Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar hjá ríkinu: Skýrsla um niðurstöður viðhorfskannana og hagrænna mælinga eftir tólf mánaða tilraun of styttingu vinnutíma. Ása Guðbjörg Ásgeirsdóttir og Ingibjörg Björnsdóttir (Eds.). Reykjavík: Ministério dos Negócios Estrangeiros [Félagsmálaráðuneytið]. Disponível em: <https://www.bsrb.is/static/files/Ymis-skjol/skyrsla-rikisins-um-styttingu-vinnuvikunnar-april-2019.pdf>.

<sup>198</sup> *Ibidem*

No que concerne à produtividade, os resultados foram promissores<sup>199</sup>. Em diversos casos, verificou-se um aumento da produtividade, enquanto noutros esta manteve-se equiparável aos níveis anteriores. Esta constatação é particularmente relevante, pois desafia a noção convencional de que mais horas de trabalho se traduzem, necessariamente, em maior produtividade<sup>200</sup>.

Embora nalguns casos, a redução do tempo de trabalho não tenha tido um impacto financeiro, devido aos ganhos de produtividade obtidos, alguns locais de trabalho em que tal não fora atingido contou igualmente com a necessidade em contratar mais trabalhadores<sup>201</sup>. Os aumentos dos custos acrescidos para o Governo islandês foram estimados em 4,2 mil milhões de ISK<sup>202</sup> por ano (o correspondente a 282.811.456,71 Euros, 33,6 milhões de USD) devido ao aumento do número de efetivos nos cuidados de saúde - de facto, dois terços dos custos totais foram estimados apenas para cuidados de saúde<sup>203</sup>. Para colocar estes números em perspetiva, o orçamento do Governo islandês em 2019 foi de 891,7 mil milhões de ISK, sendo o custo global uma fração das despesas totais do Estado.

A implementação da redução do horário laboral suscitou reações diversas consoante os setores. Em determinadas áreas, nomeadamente nos setores administrativos, verificou-se uma perceção de intensificação do ritmo de trabalho<sup>204</sup>. Este fenómeno gerou, em alguns casos, um aumento dos níveis de stress<sup>205</sup>, uma vez que os colaboradores se confrontavam com a necessidade de manter o volume de trabalho num período efetivamente mais reduzido.

---

<sup>199</sup> Helgadóttir, H. Þ., Sigmundsdóttir, K. D. & Sölvason, Ó. H. „Minna í vinnunni og meira heima“ : áhrif tilraunaverkefnisins um styttingu vinnuvikunnar á fjölskyldulíf. Executado para obtenção de grau académico- bacharelato de Universidade de Akureyri. Disponível no site <https://skemman.is/handle/1946/31067> de 11 de Dezembro de 2019. (Helga Þóra Helgadóttir, Minna í vinnunni og meira heima, 2018)

<sup>200</sup> *Ibidem*

<sup>201</sup> *Ibidem*

<sup>202</sup> Na Islândia a moeda é designada de coroa islandesa (Icelandic Kronur).

<sup>203</sup> Ingvarsdóttir, Á. B. (27 de abril de 2021). Endurskoðunar þörf ef forsendur vinnustyttingar bresta. RÚV. Disponível em <https://www.ruv.is/frett/2021/04/27/endurskodunar-thorfef-forsendur-vinnustyttingar-bresta> de 3 de maio de 2021. (Ingvarsdóttir, 2021)

<sup>204</sup> Gísladóttir, E. R. (2018). Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunar: Viðhorf og upplifun stjórnenda. Unpublished, dissertação de Mestrado da Universidade da Islândia. Disponível em <https://skemman.is/handle/1946/29279>, 15 de Dezembro de 2019. (Gísladóttir, 2018)

<sup>205</sup> *Ibidem*

No que concerne às entidades laborais com funções específicas, como as forças policiais, procedeu-se a um reajustamento dos turnos de trabalho com o intuito de manter a disponibilidade de serviço. Este processo não se limitou a uma mera alteração de horários, mas envolveu uma análise quantitativa minuciosa das ocorrências em diferentes períodos do dia. Esta abordagem resultou numa alocação mais eficiente dos recursos humanos, evitando assim uma potencial redução de efetivos<sup>206</sup> decorrente da transição para um regime de trabalho inferior a oito horas diárias.

O êxito da estratégia islandesa residiu não apenas na redução do horário laboral, mas na sua reanálise e reajustamento holístico. A implementação de novas medidas, a definição de novos objetivos, a adoção de novas práticas e a aplicação de novas metodologias conduziram a resultados inovadores. Este processo ilustra a importância de uma abordagem multifacetada e adaptativa na implementação de mudanças significativas no paradigma laboral.

## **4 CAPÍTULO IV – APLICABILIDADE REAL**

### **4.1 O INCENTIVO AOS EMPREGADORES E O ESTADO, O FOCO DE MUDANÇA**

Chiavenato, reconhecido administrador de empresas, professor e escritor, destaca que a área dos recursos humanos e a gestão do capital humano constituem um domínio fascinante, assente no princípio de que a satisfação dos trabalhadores está diretamente correlacionada com o seu desempenho<sup>207</sup>. Neste contexto, Chiavenato argumenta que as empresas que valorizam efetivamente os seus colaboradores, promovendo a sua qualidade de vida e oferecendo apoio familiar, estão melhor preparadas para enfrentar os desafios do mercado de trabalho contemporâneo<sup>208</sup>.

O autor sustenta que a conciliação entre as necessidades e as expectativas dos trabalhadores, através da implementação de práticas de gestão adequadas, potencia significativamente o crescimento das empresas e organizações. Esta perspetiva coloca as

---

<sup>206</sup> *Passim* (Björnsdóttur, 2019)

<sup>207</sup> Chiavenato, I. (2014). *Gestão de Pessoas o novo papel dos recursos humanos nas organizações* (4ª ed.), p. 8.

<sup>208</sup> *Ibidem*

peças no centro da estratégia organizacional, considerando-as como o elemento-chave para alcançar o sucesso empresarial.

Esta abordagem reflete uma mudança paradigmática na gestão de recursos humanos, reconhecendo o papel crucial do bem-estar e da satisfação dos colaboradores na consecução dos objetivos organizacionais e na capacidade de resposta aos desafios do mercado.

A carga fiscal aplicada aos empregadores, referente aos trabalhadores, em Portugal é bastante considerável e desmotivante, não incentivando à contratação, exceto quando estritamente necessário. A falta de recursos humanos leva a uma sobrecarga dos disponíveis<sup>209</sup>, sendo, muitas vezes, uma das razões para o aumento do horário laboral dos trabalhadores. Efetivamente, existem empresas que atendendo ao volume de trabalho necessitariam de contratar mais trabalhadores, mas a necessidade do pagamento avulso de impostos torna tal possibilidade inoportuna.

Mesmo com tal desafio existem empresas que tentam relativizar tal contrariedade, explorando formas de compensar os gastos atendendo ao facto de conseguirem obter maiores rendimentos.

A empresa portuguesa 360imprimir.pt, para além do aumento de produtividade, conseguiu comprovar o forte impacto do modelo por eles adotado retratando um aumento acentuado do número de candidaturas e no número de colaboradores que recomendaria a empresa como lugar para trabalhar<sup>210</sup>. Uma adaptabilidade horária, e um reajustamento entre objetivos laborais e recursos humanos, levou a que os trabalhadores se sentissem reconhecidos enquanto pessoas com necessidades familiares, o que os torna trabalhadores reconhecidos e empenhados em atingir os parâmetros<sup>211</sup> que lhes são propostos.

Aspectos relacionados ao horário de trabalho têm impacto na satisfação no trabalho.

Pessoas que estão satisfeitas com a duração das horas laborais tendem a ser mais satisfeitas com os seus empregos em geral. Também as condições de trabalho que

---

<sup>209</sup> Duarte Rolo, Raquel Varela, Roberto Della Santa, *Trabalhar e viver no século XXI : Estudos do trabalho em Portugal*, p.36 e 37

<sup>210</sup> Vieira, Sérgio, CEO da 360imprimir.pt, “1º Ano/Semana de Trabalho de 4 dias” - p. 2 a 19

<sup>211</sup> *Ibidem*

contribuem para a satisfação dos trabalhadores resultam numa maior motivação e comprometimento<sup>212</sup>.

Em Portugal a Taxa Social Única<sup>213</sup> imputada ao empregador é de 23,75%, o que representa um grande peso contributivo para as empresas, e que é tida em conta aquando da intenção de contratação de mais trabalhadores. Além de tal taxa, é imputado enquanto custos do empregador, o salário, os subsídios, os seguros, entre outros custos extra que a empresa pode vir a ter<sup>214</sup>. A soma de todos os valores, pode tornar-se como sendo um fator desmotivante, mas na verdade, se existisse um reajuste de tais taxas, sendo as mesmas mais reduzidas, quando um empregador contratasse trabalhadores num regime laboral com um horário promissor, teria uma redução da TSU, tal funcionaria como incentivo, levando o empregador a ponderar tal situação e quem sabe a adotá-la em todos os seus contratos.

Tanto os trabalhadores como os empregadores beneficiariam da aplicabilidade de tal incentivo. A satisfação dos indivíduos perante o trabalho tem uma grande influência no seu bem-estar físico e psicológico, uma vez que grande parte da vida dos trabalhadores se passa a trabalhar.

Importa que o Estado, assuma a responsabilidade de uma gestão efetiva e eficaz que contribua para a conciliação da vida profissional, académica e familiar<sup>215</sup>.

## **4.2 O REGIME DE TURNOS**

O trabalho por turnos foi um método de organização do tempo de trabalho criado com diversos objetivos, sendo o principal, que o trabalhador se sucedesse no local de trabalho para que a empresa pudesse funcionar por mais tempo do que se trabalhasse restringido às horas de trabalho comumente implementadas.

Como disposto no artigo 220º do CT, considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os

---

<sup>212</sup> Booth, A. L., & Van Ours, J. (16 de maio de 2012). Part-time jobs: what women want? p. 263–283

<sup>213</sup> Taxa devida à Segurança Social, em que o trabalhador paga 11% do que recebe do seu salário bruto.

<sup>214</sup> Subsídio de transporte; Cheque-escola; Seguro de Saúde; Seguro de Vida; Entre outros.

<sup>215</sup> *Apud*, Tomé, A. S. (2022). Motivação e Satisfação no trabalho: Trabalhadores estudantes de ciências sociais e humanas, p.74.

mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num concreto período de dias ou semanas. Consagra o artigo 221º, nº3 do CT que a duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Tal regime permite que empresas e serviços estejam no ativo durante vinte e quatro horas por dia, normalmente utilizado em serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente em atividades de segurança e vigilância de pessoas e bens com caráter de permanência<sup>216</sup>, atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção<sup>217</sup>, quando se trata de profissionais de saúde, por exemplo. Existem algumas categorias de turnos, sendo tais adaptadas em serviço prestado e às necessidades laborais.

O trabalho por turnos durante horários atípicos, especialmente o trabalho noturno, é suscetível de representar um maior risco para o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional<sup>218</sup>, no entanto, esta modalidade permite que os trabalhadores tenham mais tempo fora do trabalho durante o dia, mesmo que maioritariamente tal tempo seja aplicado a dormir.

Em comparação com a semana de trabalho padrão, o trabalho por turnos oferece maior flexibilidade de horários para satisfazer as exigências familiares.

É importante salientar que o regime laboral por turnos geralmente oferece aos trabalhadores a possibilidade de permuta entre si. Contudo, um estudo conduzido por Wedderburn em 1975<sup>219</sup> revelou consequências negativas associadas a este regime. Os resultados evidenciaram um aumento significativo de problemas na qualidade dos relacionamentos conjugais. Quarenta por cento dos participantes relataram insuficiência de tempo para conviver com os cônjuges, mesmo quando ambos se encontravam em casa. O trabalhador por turnos frequentemente utilizava o tempo em conjunto para repousar,

---

<sup>216</sup> QUINTAS, P., & QUINTAS, H. (2023). Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho (11ª ed.) p. 139 e 140

<sup>217</sup> Art. 207º, nº2, al. d) e e) do Código do Trabalho.

<sup>218</sup> Wedderburn A. (2000) Shiftwork and health. European Studies on Time. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

<sup>219</sup> *Ibidem*

devido à privação de sono resultante do seu horário laboral. Esta dinâmica conduziu a um desgaste substancial nas relações, chegando, em diversos casos, ao ponto de rutura.

Na atualidade, o sistema de turnos predominante consiste em períodos de oito horas rotativas, tipicamente distribuídos em três turnos ao longo de vinte e quatro horas. No entanto, uma redução do período laboral de oito para seis horas poderia manter a eficácia operacional, além de proporcionar benefícios adicionais. Esta alteração potencialmente aumentaria a taxa de empregabilidade, uma vez que, onde anteriormente eram necessários três colaboradores, passariam a ser requeridos quatro. Adicionalmente, antecipa-se um incremento no nível de satisfação dos trabalhadores e, conseqüentemente, um aumento da produtividade.

Esta proposta de reestruturação do tempo de trabalho sugere uma abordagem inovadora à organização laboral, visando não só a otimização dos recursos humanos, mas também a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e, por extensão, do seu desempenho profissional.

## 5 Conclusão

A redução do horário laboral tem um forte impacto positivo na atração e retenção de talento, promovendo um equilíbrio mais saudável entre a vida laboral e pessoal fomentando melhores hábitos de saúde e bem-estar. A motivação dos trabalhadores emerge como fator crucial neste contexto. No entanto, a implementação efetiva de leis que assegurem o reajuste da carga horária ainda enfrenta desafios significativos, refletindo a natureza gradual e, por vezes, lenta das mudanças na legislação laboral.

A satisfação no trabalho não só influencia positivamente o desempenho e a produtividade como a satisfação geral na vida<sup>220</sup>.

A análise comparativa de diversos países indica uma uniformidade notável nos efeitos decorrentes da adaptação e ajuste da carga horária. Este resultado fornece uma base sólida para que outras nações possam tomar estes casos como exemplos paradigmáticos, aprendendo com os erros e aperfeiçoando os aspetos positivos, potenciando assim resultados ainda mais profícuos.

A resistência, embora amplamente observada, necessita ser abordada com teorias mais assertivas e concretas, como as propostas por Robert Owen. Embora tais propostas possam parecer, à primeira vista, descontextualizadas, na realidade carecem apenas de um estudo mais aprofundado e da devida atenção, tornando-se viáveis.

É imperativo que se desenvolvam ideias inovadoras que transcendam os paradigmas convencionais, respondendo às necessidades sociais, promovendo um equilíbrio holístico nas vidas dos indivíduos.

Esta dissertação visa esclarecer as dúvidas existentes sobre a redução da carga horária laboral. Reconhece-se que, dada a natureza ainda embrionária do tema, existem diversos aspetos que requerem refinamento. No entanto, com investigação contínua, trabalho dedicado e aplicação prática, espera-se que este campo de estudo se desenvolva significativamente, tal como um diamante que se torna mais valioso e brilhante à medida que é lapidado.

---

<sup>220</sup> Tomé, A. S. (2022). *Motivação e Satisfação no trabalho: Trabalhadores estudantes de ciências sociais e humanas*, p.32.

## 6 Referências

- ALCÓN, E. M. (2006). LA COMPATIBILIDAD ENTRE TRABAJO Y VIDA PERSONAL. Obtido de Departamento de Economía Aplicada e Instituto Universitario de Análisis Económico y Social. Universidad de Alcalá.: <https://www.mintur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/367/167.pdf>
- Andrade, R. C. (Outubro de 2021). Motivação, Relação Trabalho- Família e Satisfação no Trabalho em Contexto de Teletrabalho. Obtido em 10 de maio de 2024, de <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/22561/1/DM-RCDVPA-2021.pdf>
- Asproni, G. (março de 2004). Motivation, teamwork, and agile development. 4. Obtido em 15 de maio de 2024, de [https://www.researchgate.net/publication/229037802\\_Motivation\\_teamwork\\_and\\_agile\\_development](https://www.researchgate.net/publication/229037802_Motivation_teamwork_and_agile_development)
- Bambra, C. (2008). “‘A Hard Day’s Night?’ The Effects of Compressed Working Week Interventions on the Health and Work–Life Balance of Shift Workers: A Systematic Review”. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 764-777.
- Björnsdóttur, Á. G. (Abril de 2019). Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar hjá ríkinu. pp. 13-14. Obtido de <file:///C:/Users/biiag/Downloads/Tilraunaverkefni%20um%20styttingu%20vinnuvikunnar%20hj%C3%A1%20r%C3%ADkinu.pdf>
- Booth, A. L., & Van Ours, J. (16 de maio de 2012). Part-time jobs: what women want? pp. 263–283. Obtido em 26 de maio de 2024, de <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s00148-012-0417-9.pdf>
- Brázio, F. M. (14 de abril de 2016). Satisfação no trabalho : um estudo de caso na administração do Porto de Viana do Castelo. Obtido em 10 de 05 de 2024, de [http://repositorio.ipv.pt/bitstream/20.500.11960/1553/1/Miguel\\_Brazio.pdf](http://repositorio.ipv.pt/bitstream/20.500.11960/1553/1/Miguel_Brazio.pdf)
- Brown, K. A. (2011). “Labouring for Leisure? Achieving Work–Life Balance through Compressed Working Weeks”. pp. 43-59.

- C G Parques, L. A. (s.d.). Employment and work schedule are related to telomere length in. Obtido em 14 de abril de 2024, de <https://oem.bmj.com/content/68/8/582.long>
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de Pessoas o novo papel dos recursos humanos nas organizações* (4ª ed.). Brasil: Editora Manole Ltda. Obtido em 10 de maio de 2024, de <https://biblioteca.unisced.edu.mz/bitstream/123456789/2347/1/Idalberto-Chiavenato-Gestao-de-Pessoas-o-Novo-Papel.pdf>
- Christina Maslach, W. B. (2001). *Job Burnout*. Annual Review of Psychology. Obtido de [https://www.researchgate.net/publication/228079161\\_Job\\_Burnout](https://www.researchgate.net/publication/228079161_Job_Burnout)
- Colette Fagan, C. L. (17 de outubro de 2011). The influence of working time. *Conditions of Work and employment Series No. 32*, p. 6.
- Dörr, N., Grawe, L., & Obinger, H. (2020). The Military Origins of Labor Protection Legislation in Imperial Germany. Obtido em 8 de 4 de 2024, de <https://media.suub.uni-bremen.de/bitstream/elib/4716/4/The%20Military%20Origins%20of%20Labor%20Protection%20Legislation%20in%20Imperial%20Germany.pdf>
- Estangeiros, M. d. (Abril de 2019). Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar hjá ríkinu. Obtido de <https://www.bsrb.is/static/files/Ymis-skjol/skyrsla-rikisins-um-styttingu-vinnuvikunnar-april-2019.pdf>
- Falcão, D., & Tomás, S. T. (2021). *Lições de Direito do Trabalho* (9ª ed.). ALMEDINA.
- Feig, D. J. (s.d.). The New German Labour Protection. (M. C. Labour, Ed.) Obtido em 2024
- Frone, M. R. (s.d.). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. (J. o. Psychology, Ed.) Obtido de <https://psycnet.apa.org/record/2000-16508-006>
- Gísladóttir, E. R. (2018). *Skemma*. Obtido de <https://skemman.is/handle/1946/29279>
- Gomes, J. M. (2007). *DIREITO DO TRABALHO - Relações Individuais de Trabalho* (Vol. Volume I). Coimbra: Coimbra Editora.

- Gonçalves, B. M. (2017). A motivação e satisfação no trabalho: importância, fatores, relacionamentos e consequências. Obtido em 10 de maio de 2024, de [https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/6621/1/DM\\_Bruno%20Gon%20c3%a7alves.pdf](https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/6621/1/DM_Bruno%20Gon%20c3%a7alves.pdf)
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). *When Work and Family Collide*. Organizational Behaviour and Human. Obtido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0749597802005198?via%3Dihub>
- Helga Þóra Helgadóttir, K. D. (maio de 2018). Minna í vinnunni og meira heima. Obtido de <https://skemman.is/bitstream/1946/31067/1/Minna%20c3%ad%20vinnunni%20og%20meira%20heima.%20Helga%2c%20Kolbr%2c%20ban%20og%20c3%93mar.pdf>
- Helga Þóra Helgadóttir, K. D. (2018). *Minna í vinnunni og meira heima*. Obtido de <https://skemman.is/bitstream/1946/31067/1/Minna%20c3%ad%20vinnunni%20og%20meira%20heima.%20Helga%2c%20Kolbr%2c%20ban%20og%20c3%93mar.pdf>
- Ingvarsdóttir, Á. B. (27 de abril de 2021). *Endurskoðunar þörf ef forsendur vinnustyttingar*. Obtido de <https://www.ruv.is/frettir/innlent/2021-04-27-endurskodunar-thorf-ef-forsendur-vinnustyttingar-bresta>
- Jackson, G. (s.d.). *Pressure of work and overtime shortens life* (10<sup>a</sup> ed., Vol. 65). International Journal of Clinical Practice. Obtido em 14 de abril de 2024, de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1742-1241.2011.02777.x>
- Jaeger, N. (09 de setembro de 2003). ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA. p. 39 (Ponto 92). Obtido em 07 de abril de 2004, de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62002CJ0151>
- Kellam, G. D. (junho de 2021). GOING PUBLIC: ICELAND'S JOURNEY TO A SHORTER WORKING WEEK. Obtido de [https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND\\_4DW.pdf](https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf)

- Kondo, Y. (1994). *Motivacao Humana. Um Fator Chave Para O Gerenciamento*. Gente.  
Obtido em 15 de maio de 2024
- Leitão, L. M. (2021). *Direito do Trabalho* (7ª ed.). ALMEDINA.
- Locke, E. A. (1969). *What is Job Satisfaction? Organizational Behaviour and Human*  
(Vol. 4).
- MEMBERS, E. T. (Junho de 2008). *GOV.UK*. Obtido de  
[https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/ukgwa/20081109022008/http://www.dh.gov.uk/en/Publicationsandstatistics/Publications/PublicationsPolicyAndGuidance/DH\\_086585?IdcService=GET\\_FILE&dID=145092&Rendition=Web](https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/ukgwa/20081109022008/http://www.dh.gov.uk/en/Publicationsandstatistics/Publications/PublicationsPolicyAndGuidance/DH_086585?IdcService=GET_FILE&dID=145092&Rendition=Web)
- Messenger, J. C. (s.d.). Working Time and Workers Preferences in Industrialized Countries. Obtido em 2 de 3 de 2024
- ORGANIZATION, I. L. (2022). Working Time and Work-Life Balance Around the World.
- Organization, W. H. (2007). Mental health: strengthening mental health promotion. Fact Sheet. Obtido em 15 de abril de 2024, de <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Parlamentar, A. G. (1822-1910). CÂMARA DOS DEPUTADOS (1822-1910). Obtido de  
Arquivo Histórico Parlamentar:  
<https://ahpweb.parlamento.pt/Detalle/?&pesq=ps&t=2&id=6&tx=femi>
- Pasamar, S., & Valle, R. (2014). Antecedents of work–life involvement in work–life. (T. I. Management., Ed.) Obtido em 05 de 05 de 2024, de  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2014.925945>
- PEREIRA, A. J. (2014). *O Domingo: Do sentido do Dia do Senhor às exigências éticas e jurídicas do descanso dominical*. PORTO.
- Pereira, S. A. (2017). SALIÊNCIA DOS PAPÉIS E SATISFAÇÃO COM OS PAPÉIS DE VIDA: A INFLUÊNCIA DA PERCEÇÃO DO APOIO ORGANIZACIONAL NUMA AMOSTRA DE TRABALHADORES-ESTUDANTES. *Tese de mestrado*. Obtido em 18 de maio de 2024, de  
[https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/33361/1/ulfpie052876\\_tm\\_tese.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/33361/1/ulfpie052876_tm_tese.pdf)

- Portugueses, O. d. (2021). Contributo Científico OPP para o Livro Verde do Futuro do Trabalho. Obtido em 14 de 04 de 2024, de [https://recursos.ordemdos psicologos.pt/files/artigos/livro\\_verde\\_do\\_futuro\\_do\\_trabalho.pdf](https://recursos.ordemdos psicologos.pt/files/artigos/livro_verde_do_futuro_do_trabalho.pdf)
- QUINTAS, P., & QUINTAS, H. (2023). *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho* (11ª ed.). Almedina. Obtido em 16 de 03 de 2024
- Ramalho, M. P. (2014). *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais* (5ª Edição ed.). ALMEDINA.
- Ramos, S. M. (Julho de 2009). Motivação e Satisfação dos trabalhadores numa empresa de serviços: a importância do factor humano. Obtido em 10 de maio de 2024, de [https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/11933/1/Relat%c3%b3rio%20Final\\_Sara%20Ramos.pdf](https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/11933/1/Relat%c3%b3rio%20Final_Sara%20Ramos.pdf)
- Rolo, D., Varela, R., & Santa, R. D. (s.d.). *Trabalhar e viver no século XXI : Estudos do trabalho em Portugal*. Húmus. Obtido em 13 de abril de 2024
- Saúde, D.-G. d. (2021). GUIA TÉCNICO N.º 3: VIGILÂNCIA DA SAÚDE DOS TRABALHADORES EXPOSTOS A FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAL NO LOCAL DE TRABALHO - Versão Síntese. Obtido em 15 de abril de 2024, de [file:///C:/Users/biiag/Downloads/7518i028179\\_GuiaTec3\\_DGS\\_sintese.pdf](file:///C:/Users/biiag/Downloads/7518i028179_GuiaTec3_DGS_sintese.pdf)
- Schulze, M.-S. (1997). The Machine-Building Industry and Austria's Great Depression after 1873. Obtido em 7 de 4 de 2024, de <https://www.jstor.org/stable/2599061>
- T Akerstedt 1, B. O. (Dezembro de 2001). A 6-Hour Working Day--Effects on Health and Well-Being, *Journal of Human Ergology*. Obtido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/14564882/>
- Thronson, A. (s.d.). “A Question of Principle or Degree”: British Parliamentary approaches to factory legislation in the 1830s and 1840s. 6. Obtido em 20 de 12 de 2023, de [https://www.researchgate.net/publication/351384296\\_A\\_Question\\_of\\_Principle\\_or\\_Degree\\_British\\_Parliamentary\\_approaches\\_to\\_factory\\_legislation\\_in\\_the\\_1830s\\_and\\_1840s](https://www.researchgate.net/publication/351384296_A_Question_of_Principle_or_Degree_British_Parliamentary_approaches_to_factory_legislation_in_the_1830s_and_1840s)

- Tomé, A. S. (2022). Motivação e Satisfação no trabalho: Trabalhadores estudantes de ciências sociais e humanas. Obtido em 15 de 05 de 2024
- Varejão, J. M. (Março de 2004). Redução do Tempo de Trabalho e Emprego - Lições da Lei das 40 horas. Obtido em 12 de 04 de 2024, de [https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/09\\_jvarejao.pdf](https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/09_jvarejao.pdf)
- Wedderburn, A. (2000). Shiftwork and health. (E. F. Conditions, Ed.) *European Studies on Time*.
- Willoughby, W. F. (maio de 1901). Labor Legislation in France Under the Third Republic. Obtido de <https://www.jstor.org/stable/1885198?seq=18>
- Woods, A. (30 de 03 de 2017). A República Soviética Húngara de 1919: A Revolução Esquecida.