



## Questões de Tempo de Trabalho e Retribuição

- **Regras relativas à definição/alteração do horário de trabalho**

Definição do horário de trabalho - levada a cabo unilateralmente pelo empregador.

Mapa do horário de trabalho – (art.º 215.º do CT):

Deve estar afixado no local de trabalho, em lugar bem visível.

O mapa do horário de trabalho deve conter:

- Firma/denominação do empregador
- Actividade
- Sede e local de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo mapa
- Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da empresa ou estabelecimento
- Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho
- Dia de descanso semanal obrigatório, e complementar, se existir
- Número de turnos e escala de rotação (se existir)

Regras para a alteração do horário de trabalho – (art.º 217.º do CT):

A alteração dos horários de trabalho é levada a cabo **unilateralmente** pelo empregador.

O horário só não pode ser unilateralmente alterado quando tenha sido individualmente acordado. Por exemplo:

- Horário de trabalho definido por acordo entre trabalhador e empregador;

- Acordo em suscitar as alterações ao horário ao consentimento do trabalhador
- Trabalhador especificamente contratado para um certo horário;  
(\* ) A circunstância de o horário de trabalho constar do contrato de trabalho não significa necessariamente que aquele tenha sido individualmente acordado.

**N.B.:** A alteração que implique o acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica (art.º 217.º/5 do CT).

Formalidades da alteração do horário de trabalho:

- Consulta **prévia** aos trabalhadores envolvidos.
- Afixação das alterações na empresa com antecedência de 7 dias relativamente ao início da sua aplicação, ou 3 dias em caso de microempresa.  
(\* ) Está dispensada do cumprimento desta formalidade a alteração do horário de trabalho que não for superior a uma semana, devendo ser comunicada em livro próprio. O empregador apenas pode derrogar o procedimento formal de alteração do contrato de trabalho nestes termos 3 vezes por ano.

- **Regras relativas à prestação e remuneração do trabalho nocturno**

Trabalhador nocturno (art.º 224.º/1 do CT) – aquele que presta, pelo menos, 3 horas de trabalho normal nocturno em cada dia (intervalo entre as 0h e as 5h).

Limites máximos (art.º 224.º/2 do CT) – o trabalhador não pode prestar mais de 8h por dia e 40h por semana (aplicam-se as disposições gerais de tempo de trabalho).

Pagamento de trabalho nocturno (art.º 266.º/3 do CT) – é pago com acréscimo de 25% relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

Esta majoração não se aplica quando:

- Se trate de actividade exclusiva do período nocturno;
  - Se trate de actividade que por natureza ou por força de lei deva funcionar a disposição do público durante o período nocturno;
  - A retribuição for estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.
- **Regras relativas ao descanso entre jornadas/semanal em caso de estabelecimento de laboração contínua**

Descanso diário (art.º 214.º/1 do CT) – o trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos<sup>1</sup>.

Descanso semanal (art.232º do CT) - o trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana. A violação desta norma constitui contra-ordenação grave.

Em caso de laboração contínua, os turnos devem ser assegurados de modo a que os trabalhadores gozem, pelo menos, de um dia de descanso em cada período de 7 dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito (art.º 221.º/4 do CT).

Alteração do dia de descanso (art.232.º/2 do CT) - o dia de descanso deve ser o domingo, embora possa ser alterado quando estejamos perante uma empresa/sector da empresa cujo funcionamento não seja interrompido

- **Regras relativas à prestação do trabalho suplementar**

Noção (art.226º/1 CT) - o prestado fora do horário de trabalho (incluindo o prestado nos dias de descanso semanal obrigatório).

Regime (art.º227º CT) - o trabalho suplementar é obrigatório, excepto nas situações em que o trabalhador, invocando motivos atendíveis, solicite a sua dispensa. A prestação deste trabalho deve corresponder a um acréscimo transitório de trabalho.

Limites – (art.º228.º do CT):

A prestação de trabalho extraordinário por cada trabalhador está sujeita ao limite de:

- Duas horas por dia e cento e setenta e cinco horas por ano em caso de micro e pequena empresa<sup>2</sup>;
- Duas horas por dia e cento e cinquenta horas por ano em caso de média ou grande empresa<sup>3</sup>.

Compensação:

Descanso compensatório – (art.º229.º do CT):

- Quando o trabalho impede o gozo do descanso diário, o trabalhador tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descaso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.
- Quando o trabalho seja prestado em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar

---

<sup>1</sup> Não se aplicam as excepções previstas no n.º2 do referido artigo.

<sup>2</sup> Até 49 trabalhadores – art.100.º/1 als. a) e b)

<sup>3</sup> A partir de 50 trabalhadores – art.º 100.º/1 als. c) e d)

num dos 3 dias úteis seguintes. Este descanso é marcado por acordo entre o trabalhador e o empregador (ou, na falta de acordo, pelo empregador).

Acréscimo remuneratório (art.268.º CT):

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com seguinte acréscimo:

- Em dia normal de trabalho: 25% pela primeira hora ou fracção de hora e 37,5% por hora ou fracção subsequente.
- Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado: 50% por cada hora ou fracção em dia de descanso obrigatório ou feriado

---

Esta apresentação informativa é geral e abstrata, não substitui a obtenção de informação e o adequado aconselhamento profissional para cada caso concreto, não devendo, por isso, servir de base suficiente para qualquer tomada de decisão específica.

Para qualquer esclarecimento sobre estes assuntos, contacte-nos.