

**O fim do descanso semanal obrigatório ao sétimo dia?**

**The end of the weekly rest period on the seventh day?**

**Francisco Liberal Fernandes**

Professor Associado da Faculdade de Direito da Universidade do Porto

Investigador do CIJE

Rua dos Bragas, 223, 4050-123 Porto, Portugal

liberal@direito.up.pt

<https://orcid.org/0000-0003-0380-3557>

Junho de 2020

**RESUMO:** O quase monólogo que se reproduz tem na sua génese duas sentenças relativas ao imperfeito problema do gozo do descanso semanal no trabalho por turnos rotativos: os acórdãos do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 9-11-2017 (Maio Marques da Rosa, proc. C - 306/16), e do Supremo Tribunal de Justiça, de 14-11-2018 (proc. 1181/15.4T8MTS.P1.S1). O facto de a questão em causa ter sido decidida com base em normas de âmbito geral (respectivamente, o art. 5.º, primeira parte, da Directiva 2003/88, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, e o art. 232.º, n.º 1, do Código do Trabalho) veio conferir a estas decisões uma dimensão inovadora, potencialmente disruptiva no plano social e jurídico, caso se entenda que a normatividade da primeira sentença é directamente extensível ao comum dos contratos de trabalho.

A conclusão final é a de que o ordenamento laboral português consagra a regra do descanso semanal ao sétimo dia, admitindo a possibilidade de derrogações para um conjunto limitado de actividades; porém, relativamente a estas, a adopção de um regime diverso do comum está dependente de previsão a nível dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** descanso semanal; trabalho por turnos; directiva 2003/88; art. 5.º; eficácia directa; período de referência.

**ABSTRACT:** The monologue that is reproduced has in its genesis two sentences related to the imperfect problem of the enjoyment of weekly rest at shift work: the judgments of the Court of Justice of the European Union, of 9-11-2017 (Maio Marques da Rosa, case C - 306/16), and the Supreme Court of Justice, of 14-11-2018 (case 1181/15.4T8MTS.P1.S1). The fact that the issue in question was decided on the basis of rules of general scope (respectively, Article 5, first part, of the Directive 2003/88, concerning certain aspects of the organisation of working time, and Article 232, paragraph 1, of the Labour Code) has given to give these decisions an innovative dimension, potentially disruptive in the social and legal sphere, if it is understood that the normativity of the first sentence is directly extendable to the common of labour contracts.

The final conclusion is that the Portuguese labour system enshrines the weekly rest rule on the seventh day, allowing for the possibility of derogations for a limited set of activities; however, in relation to these, the application of this regime depends on provision in terms of collective labour regulation instruments.

**KEY WORDS:** weekly rest; shift work; directive 2003/88; Article 5; direct effectiveness; reference period.

## **SUMÁRIO:**

1. Uma retrospectiva
2. Os Códigos do Trabalho de 2003 e 2009, e a lei do contrato de trabalho em funções públicas
3. Os acórdãos do Tribunal de Justiça da União Europeia (Maio Marques da Rosa) e do Supremo Tribunal de Justiça (de 14-11-2018)
4. A força vinculativa da Directiva 2003/88 e a discricionariedade dos Estados-Membros
5. Aplicação do art. 232.º, n.º 2, do Código do Trabalho
6. Conclusão

Bibliografia

Jurisprudência

## 1. Uma retrospectiva

**1.1.** Historiando, na disciplina que precedeu o Código de Trabalho de 2003, o regime do descanso semanal era objecto do art. 51.º do Decreto-Lei 49 408, de 24-11-69 (Lei do Contrato Individual de Trabalho (LCT)), e dos arts. 35.º, n.º 1, e 37.º, n.º 1, ambos do Decreto-Lei 409/71, de 27-9 (regime da duração do trabalho (LDT))<sup>1</sup>.

O primeiro preceito estipulava que o trabalhador tinha “direito a um dia de descanso por semana, que só excepcionalmente e por motivos ponderosos pode deixar de ser o domingo” (n.º 1) e que “sendo o trabalho prestado no regime de turnos, estes devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham, em sete dias, um dia de descanso” (n.º 2)<sup>2</sup>.

Por sua vez, as normas da LDT dispunham que “os estabelecimentos comerciais e industriais devem encerrar ou suspender a sua laboração um dia completo por semana, que será normalmente o domingo” (art. 35.º, n.º 1) e que “o dia de descanso semanal prescrito pela lei só poderá deixar de ser o domingo, quando os trabalhadores prestem serviço a entidades patronais que estejam dispensadas de encerrar ou suspender a laboração um dia completo por semana ou que sejam obrigadas a encerrar ou suspender a laboração num dia que não seja o domingo” (art. 37.º, n.º 1)<sup>3</sup>.

Perante o princípio da regularidade da sequência trabalho semanal/descanso semanal consagrado nestes preceitos<sup>4</sup> — ou seja, a regra de que, em cada período de sete dias consecutivos, seis eram de trabalho e o sétimo de repouso — entendia-se que, também relativamente ao regime de turnos rotativos, o trabalhador deveria gozar o dia de descanso semanal ao sétimo dia, no máximo<sup>5 6</sup>.

<sup>1</sup> FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *Comentário às leis da duração do trabalho e do trabalho suplementar*, Coimbra, Coimbra Editora, 1995, p. 105 ss.

<sup>2</sup> Aliás, este regime dava continuidade ao previsto no art. 51.º (descanso semanal) do Decreto-Lei n.º 47 032, de 27-5-1966, relativo ao contrato individual de trabalho: “o trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, que só excepcionalmente e por motivos ponderosos pode deixar de ser o domingo” (n.º 1); “sendo o trabalho prestado no regime de turnos, estes devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham, em sete dias, um dia de descanso que, no máximo de dois em dois meses, deve coincidir com o domingo” (n.º 2). Na origem do regime então em vigor estava o art. 26.º do Estatuto do Trabalho Nacional (Decreto-Lei 23 048, de 23-9-1933): “O trabalhador da agricultura, indústria e comércio tem direito a um dia de descanso por semana, que só excepcionalmente e por motivos fundamentados pode deixar de ser o domingo”. (§ 2) “O trabalho prestado ao domingo ou no dia excepcionalmente designado para descanso semanal, com exclusão do dos indivíduos empregados em serviço de laboração contínua, será sempre pago em dobro”.

<sup>3</sup> Para uma abordagem muito mais ampla do trabalho por turnos, veja-se CATARINA CARVALHO, “Trabalho por turnos e descanso semanal: novos contributos para velhas questões”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2017, II, p. 315 s.

<sup>4</sup> A alusão a estes artigos da LCT e da LDT tem por referência a respectiva versão primitiva, mais concretamente a que vigorou, em relação aos primeiros, até à publicação do Decreto-Lei 874/76, de 28-12, Lei das férias, feriados e faltas (LFFF), e, quanto aos segundos, até à entrada em vigor do DL 398/91, de 16-10.

<sup>5</sup> Na jurisprudência veja-se, por exemplo, os acórdãos do Supremo Tribunal Administrativo, de 22-6-76 (*Acórdãos Doutrinários do Supremo Tribunal Administrativo*, n.ºs 176/177, p. 1168), e de 7-6-77 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 2.ª série, n.º 6, 1977, p. 930). Na doutrina, FERNANDA AGRIA e LUIZA PINTO, *Contrato Individual de Trabalho*, Coimbra, 1972, p. 93, nota 1; BERNARDO LOBO XAVIER, *Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Anotado*, Coimbra, 1972, p. 123.

<sup>6</sup> A clássica questão relacionada com o descanso semanal no trabalho por turnos rotativos tem a ver com o facto — aceite sem contestação — que, comparado com o trabalho prestado durante o dia e em horário fixo, o regime de turnos rotativos tem consequências mais onerosas a nível da auto-disponibilidade (pessoal e familiar) e da saúde e segurança dos trabalhadores, em resultado da mudança regular dos horários de trabalho e de repouso diário, bem como do dia de descanso semanal. Com efeito, estando o nosso organismo (como qualquer outro ser vivo) submetido a ciclos biológicos diários (ritmos circadianos) que influenciam o seu modo de funcionamento,

**1.2.** Estes preceitos foram posteriormente objecto de alterações que vieram pôr fim à unanimidade até então existente<sup>7</sup>. Por um lado, o Decreto-Lei 874/76, de 28-12 (lei das férias, feriados e faltas) revogou, entre outros, o art. 51.º da LCT, sem que tivesse adoptado qualquer regime em sua substituição<sup>8</sup>. Anos mais tarde, o Decreto-Lei 398/91, de 16-10, acrescentou o n.º 5 ao art. 27.º da LDT, determinando que os turnos de laboração contínua “devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido pelo menos um dia de descanso, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito”<sup>9</sup>.

Na sequência da revogação do art. 51.º da LCT (e antes da publicação do Decreto-Lei 398/91), a jurisprudência passou a admitir que, em regime de turnos rotativos, a semana de trabalho podia ser superior a seis dias consecutivos e o descanso semanal ocorrer, por exemplo, ao oitavo ou nono dia, contado a partir do início de cada ciclo semanal de actividade, na condição de que, em cada período de sete dias, o trabalhador descansasse um, independentemente do número de dias consecutivos de trabalho<sup>10</sup>. Ou seja, o descanso semanal podia ter lugar em qualquer dos dias integrados na semana de trabalho (entendida como um período de sete dias consecutivos) e não apenas ao sétimo dia, pelo que o seu gozo não tinha forçosamente de seguir-se a um período consecutivo de seis dias de actividade<sup>11</sup>.

Muito embora o conceito de semana de calendário não tivesse um significado jurídico preciso, o n.º 5 do art. 27.º da LDT, introduzido pelo Decreto-Lei 398/91, veio reforçar o entendimento de que, no trabalho por turnos rotativos, o dia de descanso obrigatório podia ser gozado após sete ou mais dias consecutivos de trabalho, desde que em cada semana de calendário o trabalhador beneficiasse de um dia completo de descanso. Assim, sem prejuízo deste limite, a

---

há muito que se reconhece que a alteração desses ciclos, designadamente a que é provocada pelos turnos rotativos, afecta de forma negativa o rendimento no trabalho (embora as novas tecnologias, processos de fabrico e condições de trabalho contribuam para a atenuar), bem como a saúde (física e psíquica) e a segurança dos trabalhadores.

<sup>7</sup> Estas alterações eram enquadradas pelo primitivo art. 53.º, alínea *d*), da CRP: Todos os trabalhadores...têm direito “ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas”.

<sup>8</sup> Aliás, como mera alusão histórica, refira-se que esta lacuna induziu a doutrina juslaboralista (por exemplo, JORGE LEITE E COUTINHO DE ALMEIDA, *Colectânea de Leis do Trabalho*, Coimbra Editora, 1985, p. 86 (nota 1)) a defender a subsistência do regime consagrado no art. 51.º da LCT, apesar da revogação expressa deste preceito. Relativamente ao trabalho por turnos, o mesmo problema acabou por ficar definitivamente ultrapassado com a publicação do DL 398/91, de 16-10, ao acrescentar o n.º 5 ao art. 27.º da LDT.

<sup>9</sup> No preâmbulo do Decreto-Lei 398/91 explicava-se que, esta nova medida tinha em vista possibilitar uma “maior facilidade na adopção de regimes de laboração contínua e de turnos rotativos significada nas alterações introduzidas pelo regime especial de gozo dos dias de descanso nos turnos de laboração contínua e de trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos”.

<sup>10</sup> De certa forma, a possibilidade de tratamento diferenciado entre a duração máxima do trabalho semanal e o descanso semanal não é excluída pela CRP, na medida em que reconhece estes dois aspectos de forma autónoma. Assim, enquanto o princípio da limitação diária e semanal do trabalho é a resposta à necessidade de garantir a recuperação psicofisiológica do trabalhador e de lhe proporcionar um período livre para a sua vida social e familiar, a regra do descanso semanal tem a ver com a distribuição do trabalho no arco temporal de sete dias e impõe que, independentemente da respectiva duração semanal, o trabalho seja distribuído de forma que, em cada período de sete dias, o trabalhador usufrua de um dia completo de descanso.

Embora estejam em estrita conexão (de que é exemplo o art. 232.º do CT), a regra do descanso semanal deve igualmente considerar-se distinta do princípio do descanso dominical.

<sup>11</sup> Assim foi decidido, entre outros, nos acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, de 28-1-1986, e de 20-2-1987 (*Boletim do Ministério da Justiça*, n.º 354, p. 407, e n.º 364, p. 730, respectivamente). No mesmo sentido pronunciou-se o Tribunal da Relação do Porto, no acórdão de 3-12-1984 (proc. 3466).

marcação do descanso semanal deixava de estar condicionada pelo número de dias de trabalho consecutivo prestado entre dois descansos semanais obrigatórios sucessivos<sup>12</sup>.

**1.3.** A nível do direito comunitário, a Directiva 93/104 do Conselho, de 23-11, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, dispunha na versão primitiva do seu art. 5.º (descanso semanal) que: “os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem, por cada período de sete dias, de um período mínimo de descanso ininterrupto de vinte e quatro horas às quais se adicionam as onze horas, de descanso diário previstas no artigo 3.º” (primeiro parágrafo), e que “o período mínimo de descanso referido no primeiro parágrafo inclui, em princípio, o domingo” (segundo parágrafo)<sup>13</sup>.

Esta Directiva foi transposta pela Lei 73/98, de 10-11, cujo art. 6.º (descanso semanal) não acolheu a redacção do seu art. 5.º, estabelecendo que “ao dia de descanso semanal obrigatório adiciona-se um período de onze horas, correspondente ao período mínimo de descanso diário estabelecido no artigo 5.º [descanso diário]”. Do ponto de vista substantivo, a redacção desta norma não significou qualquer alteração ao regime então em vigor.

Porém, a Directiva 2000/34/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22-6, veio suprimir o segundo parágrafo do art. 5.º da Directiva 93/104, na sequência da respectiva anulação pelo acórdão *Reino Unido/Conselho*, de 12-11-1996 (proc. C – 84/94)<sup>14</sup>. Nesta decisão, o TJ afirmou que, “se é certo que a questão da eventual inclusão do domingo no período de descanso semanal é, em última análise, deixada à apreciação dos Estados-Membros, atendendo nomeadamente à diversidade dos factores culturais, étnicos e religiosos nos diferentes Estados-Membros (artigo 5.º, segundo parágrafo, em conjugação com o décimo

<sup>12</sup> Este n.º 5 do art. 27.º da LDT deixava igualmente antever que, por semana de trabalho, devia entender-se um período de sete dias consecutivos de calendário, tornando assim indiferente o dia do início da prestação de trabalho. Por isso, se o legislador apenas impunha que, em cada período de sete dias, um tinha de ser de descanso, independentemente da série consecutiva de dias de trabalho que o precedam, não havia motivo para não admitir que o dia de descanso semanal pudesse verificar-se não só ao 8.º dia de trabalho, mas ao 10.º ou mesmo ao 12.º dia de trabalho ininterrupto.

<sup>13</sup> Esta Directiva foi emanada ao abrigo do art. 118.º-A do Tratado, que previa que o Conselho adoptasse, “por meio de directiva, as prescrições mínimas destinadas a promover a melhoria, nomeadamente, das condições de trabalho, a fim de assegurar um melhor nível de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores”. De igual modo, a Directiva 2003/88 foi adoptada com base no art. 137.º do Tratado CE (que correspondia ao anterior art. 118.º-A), segundo o qual a Comunidade devia apoiar e completar a acção dos “Estados-Membros tendo em vista a melhoria do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores”. Aquele art. 137.º corresponde ao actual art. 153.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE).

<sup>14</sup> No recurso interposto, o Governo do Reino Unido alegava que “o *nexo entre as medidas nela previstas, por um lado, e a segurança e a saúde, por outro, é demasiado ténue para que possa ter como fundamento jurídico o artigo 118.º-A do Tratado (§ 31)*. Nesse sentido, salientou que não existiam “dados científicos satisfatórios susceptíveis de justificar as obrigações gerais de prever pausas quando o trabalho diário é superior a seis horas (artigo 4º), de instituir um período mínimo de descanso semanal sem interrupção de vinte e quatro horas às quais se adicionam as onze horas de descanso diário habituais (artigo 5.º, primeiro parágrafo), de incluir, em princípio, o domingo neste período mínimo de descanso (artigo 5.º, segundo parágrafo), de limitar a quarenta e oito horas a duração média de trabalho por cada período de sete dias, incluindo as horas extraordinárias (artigo 6.º, n.º 2) e de conceder a todos os trabalhadores férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas (artigo 7.º)” (§ 32).

Ora, na perspectiva da fundamentação das medidas adoptadas na Directiva, o TJ entendeu que devia ser estabelecida uma distinção entre a obrigação prescrita no segundo parágrafo do art. 5.º (descanso dominical) e as outras disposições relacionadas com a duração do descanso (§ 36).

considerando<sup>15</sup>), não é menos certo que o Conselho não explicou porque é que o domingo, como dia de descanso semanal, apresenta umnexo mais importante com a saúde e a segurança dos trabalhadores do que outro dia da semana. Nestas condições, deve dar-se provimento ao pedido subsidiário do governo recorrente e anular o artigo 5.º, segundo parágrafo, da directiva, que pode ser autonomizado das outras disposições da directiva” (§ 37).

Em face desta argumentação, afigurava-se legítimo concluir que a alteração introduzida pela Directiva 2000/34 visou excluir apenas a obrigatoriedade de o descanso semanal ser ao domingo, não pondo em causa a regra da regularidade do respectivo gozo, medida esta que era justificada por razões de tutela da saúde e segurança dos trabalhadores<sup>16</sup>.

## 2. Os Códigos do Trabalho de 2003 e 2009, e a lei do contrato de trabalho em funções públicas

**2.1.** A codificação do nosso ordenamento laboral não trouxe alterações ao regime aplicável ao descanso semanal obrigatório relativamente à generalidade dos contratos de trabalho. Na verdade, no plano substantivo, o art. 205.º, n.ºs 1 e 2, do CT de 2003 e o art. 232.º, n.ºs 1 e 2, do CT de 2009 mantiveram o regime anterior, ou seja, ao princípio da coincidência do descanso semanal obrigatório com o domingo<sup>17</sup>. Idêntica disciplina foi adoptada para as relações de emprego público, designadamente nos arts. 166.º, n.ºs 1 e 2, da Lei 59/2008 e 124.º, n.ºs 1 e 2, da Lei 35/2014 (Lei geral do trabalho em funções públicas, que substituiu a anterior).

<sup>15</sup> Referia-se neste considerando que relativamente “ao período de descanso semanal, convém ter devidamente em conta a diversidade dos factores culturais, étnicos, religiosos e outros que prevalecem nos diferentes Estados-membros; que, em particular, incumbe em última análise a cada Estado-membro decidir se o domingo deve estar incluído no descanso semanal e, no caso afirmativo, em que medida”.

<sup>16</sup> A afirmação de que a supressão do segundo parágrafo do art. 5.º da Directiva 93/104, operada pela Directiva 2000/34, não veio pôr em causa o princípio da regularidade do descanso semanal (decorrente da sua associação ou identificação com o descanso dominical, o qual, aliás, era uma prática que correspondia às tradições ou usos dos países europeus, concretamente do nosso) apoia-se, por um lado, no facto de, no acórdão *Reino Unido/Conselho*, de 12-11-1996, o TJ se ter limitado a questionar a ideia de que o domingo, como dia de descanso semanal, pudesse apresentar “umnexo mais importante com a saúde e a segurança dos trabalhadores do que outro dia da semana”, e, por outro lado, de o considerando 15 da Directiva 2000/34 referir tão só que “à luz da jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, a disposição relativa ao descanso dominical deve ser revogada”.

Porém, apesar de, na elaboração da Directiva 2003/88 terem sido levados em “conta os princípios da Organização Internacional do Trabalho em matéria de organização do tempo de trabalho” (considerando 6), já será duvidoso considerar implícito o princípio da regularidade do descanso semanal na disciplina instituída por aquele texto (isto apesar de se assumir uma linha de continuidade face à Directiva 93/104), porquanto, diferentemente da duração máxima semanal do trabalho (48 horas) e da duração mínima do descanso diário (11 horas), semanal (24 horas) e anual (quatro semanas) — medidas já contidas na anterior directiva —, o descanso dominical deixou de beneficiar no novo quadro jurídico comunitário do relevo normativo e da importância social ou cultural que, associados à tutela da saúde e segurança dos trabalhadores, lhe eram reconhecidos à época em que foi adoptada a Directiva 93/104.

<sup>17</sup> O art. 205.º, n.º 1, do CT de 2003 adoptou uma redacção quase idêntica à do art. 5.º daquela Directiva, com a expressão “sete dias” a ser substituída por “semana”. O art. 232.º, n.º 1, do CT de 2009 manteve a redacção daquela norma. Por sua vez, a expressão “o dia de descanso semanal só pode deixar ser o domingo” do n.º 2 do art. 205.º do CT de 2003 deu lugar a “o dia de descanso semanal pode deixar ser o domingo” do art. 232.º, n.º 2, do CT de 2009.

Estas normas espelham assim uma linha de continuidade normativa no nosso ordenamento laboral assente no princípio de que o descanso semanal obrigatório deve ser gozado após seis consecutivos de trabalho (incluídos os feriados intercorrentes)<sup>18</sup>.

**2.2.** Porém, relativamente ao trabalho por turnos rotativos, ocorreram alterações face ao regime anterior. Com efeito, o art. 189.º, n.º 5, CT de 2003 substituiu o segmento “um dia de descanso em cada semana de calendário” do art. 27.º, n.º 5, do DL 409/71 por “um dia de descanso em cada período de sete dias”, adoptando assim um preceito idêntico ao art. 5.º da Directiva 93/104 e ao art. 205.º, n.º 1, do CT de 2003 (descanso semanal). A mesma identidade subsiste actualmente entre o art. 5.º da Directiva 2003/88 e os arts. 221.º, n.º 5, e 232.º, n.º 1, do CT de 2009.

Neste contexto, a norma do art. 189.º, n.º 5, do CT de 2003 (como a do art. 221.º, n.º 5, do actual CT) podia ser entendida no sentido de que o legislador pretendeu afastar-se da disciplina anterior<sup>19</sup>, substituindo-a pela regra de que, em cada período contínuo de sete dias (semana),

<sup>18</sup> A regra do descanso dominical tem apoio no art. 2.º, n.º 5, da Carta Social Europeia (que estabelece que o descanso semanal deve coincidir “tanto quanto possível, com o dia da semana reconhecido como dia de descanso pela tradição ou pelos usos do país ou da região”), assim como nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho n.º 14, de 1921 (descanso semanal na indústria), e n.º 106, de 1957 (descanso semanal no comércio e escritórios) — como também no parágrafo segundo do art. 5.º da Directiva 93/104 (posteriormente revogado). O art. 2.º, parágrafo 1, da Convenção n.º 14 previa que “todo o pessoal ocupado num estabelecimento industrial, público ou particular, e suas dependências, deverá, sob reserva das excepções adiante previstas, gozar, em cada período de sete dias, de um descanso de vinte e quatro horas consecutivas pelo menos”. E no parágrafo 3 estabelecia que esse dia devia coincidir “tanto quanto possível, com os dias consagrados pela tradição ou pelos usos do país ou da região”.

O art. 6.º, n.º 1, da Convenção n.º 106 determinava que “todas as pessoas a quem se aplica a presente Convenção terão direito, sob reserva das excepções previstas nos artigos seguintes, a um período de descanso semanal de pelo menos 24 horas consecutivas em cada período de 7 dias”. No n.º 3 estabelecia-se que o “período de descanso semanal coincidirá, sempre que possível, com o dia da semana reconhecido como dia de repouso pela tradição ou pelos usos do país ou da região”.

Assim, a regularidade (por cada período de sete dias), a continuidade (horas consecutivas) e a duração (vinte e quatro horas) são as principais características do descanso semanal. Além disso, a coincidência deste com o dia consagrado pela tradição ou pelos usos para tal visa garantir que os trabalhadores possam efectivamente beneficiar do descanso e do lazer social e familiar que, no país ou na região, é habitual ter lugar em dias determinados.

Embora estas Convenções não consagrassem qualquer critério para o cálculo do descanso semanal, a Recomendação n.º 103, relativa ao descanso semanal no comércio e serviços, sugere que aquele período seja calculado, tanto quanto possível, de forma a abranger o período compreendido entre as zero horas e a não incluir outros períodos de descanso que lhe sejam imediatamente anteriores ou posteriores (§ 2).

<sup>19</sup> Com efeito, o conceito de semana de calendário introduzido no art. 27.º, n.º 5, do DL n.º 409/71, de 27-9, pelo Decreto-Lei 398/91, de 16-10, veio reforçar a posição doutrinária até então dominante (por exemplo, RAÚL VENTURA e MONTEIRO FERNANDES, “Trabalho por turnos rotativos/descanso semanal”, *Colectânea de Jurisprudência*, 1985, tomo II, p. 11), segundo a qual o descanso semanal no trabalho por turnos rotativos podia ser gozado em qualquer dos dias da semana de calendário (ciclo de sete dias contínuos), sem necessidade de se ter em conta o número de dias consecutivos de trabalho entre dois descansos sucessivos, o que significava que esse período de trabalho poderia ser superior a seis dias consecutivos.

A alteração operada pelo CT de 2003 colocou o regime português em conformidade com o direito internacional, designadamente, com as Convenções n.º 14 (relativa ao descanso semanal nos estabelecimentos industriais) e n.º 106 (sobre o descanso semanal no comércio e escritórios) da OIT, que consagram, ainda que sob reserva das derrogações nelas previstas, “o direito a um período de descanso semanal de pelo menos 24 horas consecutivas em cada período de sete dias”. Além disso, o mesmo preceito do CT veio então colocar os trabalhadores com contrato de trabalho em situação de paridade com os trabalhadores dos serviços públicos de funcionamento permanente, como se indica no texto.



um é de descanso, devendo o dia de descanso semanal obrigatório seguir-se em princípio a um período de seis dias consecutivos de trabalho<sup>20</sup>.

Relativamente ao contrato de trabalho em funções públicas<sup>21</sup>, foi adoptada uma norma idêntica à do art. 189.º, n.º 5, do CT de 2003: “os turnos no regime de laboração contínua... devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias” (art. 150.º, n.º 5, da Lei 59/2008, de 11-9). No mesmo sentido, o actual art. 115.º, n.º 4, da Lei 35/2014, de 20-6, prescreve que, no trabalho por turnos rotativos, “não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho nos serviços de funcionamento permanente” (alínea *b*)) e que “o dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas” (alínea *e*)). Deste modo, o legislador nacional limitou-se a dar continuidade ao regime estabelecido no art. 150.º, n.º 5, da Lei 59/2008, recorrendo a uma redacção com outra segurança interpretativa.

Ora, sendo idênticas as normas do CT de 2003, da Lei 59/2008 e do CT de 2009 relativas ao gozo do dia de descanso no trabalho por turnos rotativos, o disposto no art. 115.º, n.º 4, alínea *b*), da Lei 35/2014 não deixou de conferir ao n.º 5 do art. 221.º do actual CT um sentido mais preciso. Acresce que este suporte interpretativo não se afigura *in casu* susceptível de ser contrariado pelo recorrente argumento de que a diferença de redacção (e eventualmente de regime) entre aquelas duas normas é justificada pelo facto de tratar-se de sectores laborais autónomos e com lógicas distintas, uma vez que os preceitos em causa prosseguem o mesmo tipo de interesses específicos, a garantia da saúde e segurança no trabalho.

Assim, e sem considerar por ora as consequências aportadas pelo acórdão *Maio Marques da Rosa*, afigurava-se adequado interpretar o art. 221.º, n.º 5, do CT de 2009 no sentido de que prescrevia que o dia de descanso em cada turno rotativo não podia em regra ser precedido por mais de seis dias consecutivos de trabalho, sem prejuízo da possibilidade de serem instituídos regimes diferentes. E que, quando tal não se verificasse, a actividade prestada no sétimo dia devia ser considerada suplementar, realizada em dia de descanso obrigatório<sup>22</sup>.

A justificação para o carácter vinculativo daquela sequência reside na necessidade de garantir uma maior protecção da saúde e da segurança no trabalho por turnos rotativos, na medida em que esta modalidade provoca um desgaste global a nível físico e psíquico comparativamente maior do que o causado pela mesma actividade prestada em regime não

<sup>20</sup> Como se referiu no § 3, a revogação pela Directiva 2000/34/CE do segundo parágrafo do art. 5.º da Directiva 93/104 (redacção primitiva) visou apenas afastar a obrigatoriedade de o descanso semanal ser ao domingo. Aliás, não deixa de ser significativa a referência do Advogado-Geral no processo *Maio Marques da Rosa* ao facto de, relativamente à interpretação do artigo 5.º da Directiva 2003/88, o recorrente e o Governo português terem alegado, “em substância, que, por força do artigo 5.º da Directiva 2003/88, o período de descanso semanal deve ser concedido, o mais tardar, no 7º dia subsequente a 6 dias de trabalho consecutivos” (§ 35).

<sup>21</sup> Relativamente aos trabalhadores em regime de nomeação, continuou a aplicar-se do Decreto-Lei 259/98 (revogado pela Lei n.º 35/2014) que estabelecia as regras e princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública; dispunha o art. 20.º (trabalho por turnos) deste diploma, que “nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho” (n.º 2, alínea *b*)).

<sup>22</sup> FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*, Universidade do Porto, Reitoria, 2018, p. 273 s.

rotativo. Esse efeito específico é devido ao facto de os tempos de trabalho e de descanso serem sucessivamente distribuídos pelos diferentes períodos do dia (manhã, tarde ou noite), em regra ao ritmo das mudanças de turno.

Porém, a jurisprudência *Maio Marques da Rosa* e a semelhança de conteúdo entre os art. 221.º, n.º 5, e 232.º, n.º 1, ambos do CT contribuíram para unificar a base legal relativa ao descanso semanal entre o trabalho por turnos rotativos e a generalidade das relações laborais, e, conseqüentemente, para desvalorizar a importância ou a autonomia reguladora daquela primeira norma.

### **3. Os acórdãos do Tribunal de Justiça da União Europeia (*Maio Marques da Rosa*) e do Supremo Tribunal de Justiça (de 14-11-2018)**

**3.1.** Os acórdãos *Maio Marques da Rosa*, do Tribunal de Justiça da União Europeia, e de 14-11-2018, do Supremo Tribunal de Justiça, sugeriram na sequência de uma acção em que estava em causa o pedido de pagamento, como suplementar, do trabalho que, em regime de turnos e descansos rotativos, um trabalhador havia efectuado aos sétimos dias e relativamente aos quais não gozara os correspondentes descansos compensatórios.

Tendo a primeira instância condenado o empregador a pagar ao trabalhador, de acordo com o pedido deste, os sétimos dias consecutivos em que trabalhou, foi interposto recurso para a Relação do Porto que, através de um reenvio prejudicial, colocou ao TJ a questão de saber, em substância, se o art. 5.º da Directiva 2003/88<sup>23</sup> podia ser interpretado no sentido de que o período mínimo de descanso semanal ininterrupto de vinte e quatro horas devia ser concedido, o mais tardar, no dia seguinte a um período de seis dias consecutivos de trabalho (acórdão de 23-5-2016, proc. 1282/15.9T8MTS.P1). Na sequência da decisão do TJ, que não acolheu a referida interpretação, a Relação do Porto revogou a sentença da primeira instância (acórdão de 24-1-2018); chamado a decidir em sede de recurso, o Supremo Tribunal de Justiça, igualmente na esteira do TJ, confirmou o sentenciado em segunda instância (acórdão de 14-11-2018).

**3.2.** Embora estivesse em causa, como se disse, um problema relacionado com o trabalho por turnos rotativos, ao fixar o sentido de uma norma de aplicação geral — o art. 5.º da Directiva 2003/88 —, o acórdão *Maio Marques da Rosa*<sup>24</sup> veio pôr em causa o princípio da regularidade

<sup>23</sup> "Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem, por cada período de sete dias, de um período mínimo de descanso ininterrupto de 24 horas às quais se adicionam as 11 horas de descanso diário previstas no artigo 3.º. Caso condições objectivas, técnicas ou de organização do trabalho o justifiquem, pode ser adoptado um período mínimo de descanso de 24 horas".

<sup>24</sup> Refira-se que foi neste acórdão que o Tribunal de Justiça se pronunciou pela primeira vez, inclusive desde a vigência da Directiva 93/104, sobre o significado do preceito relativo ao descanso semanal inscrito na Directiva 2003/88.

do descanso semanal para a generalidade dos contratos de trabalho, colocando assim na ordem do dia o problema de saber se o regime do descanso ao sétimo dia adoptado pelos EMs se mantém ou se deve ser revisto, dada a primazia do direito comunitário, tal como é interpretado pelo TJ, sobre o direito nacional<sup>25</sup>.

Com efeito, relativamente a determinar se o descanso semanal deveria ser precedido de seis dias consecutivos ou se poderia sê-lo por um período superior, a referida decisão limitou-se, no fundamental, a interpretar e aplicar o art. 5.º da Directiva 2003/88. Ora, precisamente por se pronunciar sobre uma norma que não é específica do trabalho por turnos, mas comum a todas as modalidades de organização do tempo de trabalho abrangidas pela Directiva (art. 1.º, n.º 2), o efeito da referida sentença acabou no plano substantivo por ultrapassar os limites da causa *decidendi* e repercutir-se na disciplina geral do descanso semanal obrigatório. Por esse motivo, o reconhecimento ao art. 5.º da Directiva de eficácia horizontal equivaleria no imediato a pôr em causa, para o conjunto do território da UE, a regra (ou a prática) de o descanso semanal ser ao sétimo dia.

Argumentou-se no acórdão *Maio Marques da Rosa*, que o art. 5.º da Directiva 2003/88 não remetia para o direito nacional dos Estados-membros (EMs) a concretização da expressão “por cada período de sete dias”, porquanto, tratando-se de um conceito autónomo do direito da União, devia ser interpretado em moldes uniformes, de modo a impedir que a sua aplicação no território da EU oscilasse ao sabor das qualificações adoptadas por cada EM (§ 38).

Considerou-se ainda, que “decorre desta disposição [art. 5.º da Directiva 2003/88] que os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem, “por cada período de sete dias”, de um período mínimo de descanso ininterrupto de vinte e quatro horas, às quais se adicionam as onze horas de descanso diário previstas no artigo 3.º da mesma diretiva. Esse artigo não precisa, contudo, o momento em que esse período mínimo de descanso deve ser gozado e confere, assim, aos Estados-Membros uma certa latitude relativamente à escolha desse momento” (§ 39).

Em abono dessa interpretação, o TJ referiu ainda que, apesar de não ser expressamente qualificado como tal, o período de sete dias previsto no art. 5.º da Directiva 2003/88 constituía um período de referência, semelhante aos contemplados noutros preceitos do mesmo diploma,

<sup>25</sup> A esta sentença há a acrescentar a Comunicação interpretativa da Comissão sobre a Directiva 2003/88 (2017/C 165/01), adoptada na sequência de “um conjunto de tentativas infrutíferas das instituições da UE entre 2004 e 2009 para rever a diretiva e culmina também um profundo processo de análise realizado nos últimos 7 anos” (p. 6). “A Comissão crê que a sua orientação pode ser especialmente relevante para os Estados-Membros, já que, sendo guardiã dos Tratados, a Comissão dispõe de competências para acompanhar a aplicação do direito da União e, eventualmente iniciar ou encerrar processos por infração com base em todas as disposições da diretiva, incluindo aquelas relativamente às quais o Tribunal de Justiça ainda não se pronunciou”. Por isso, através desta Comunicação, pretende informar de modo “transparente todos os Estados-Membros sobre a sua posição relativamente a certos aspetos não claros da diretiva” e criar as “condições para que os Estados-Membros considerem esses aspetos quando desenham a respetiva legislação nacional”. Acrescenta-se que “a comunicação não é vinculativa e não pretende criar novas regras. A última palavra na interpretação do direito da União cabe ao Tribunal de Justiça que garante o cumprimento da lei na interpretação e na aplicação dos tratados” (p. 7). Salienta-se ainda na mesma Comunicação que, “embora os Estados-Membros possam adotar disposições mais protetoras, a diretiva não se opõe a um regime nos termos do qual o descanso semanal seja concedido a um trabalhador na terça-feira durante a semana 1, na quinta-feira durante a semana 2, e no domingo durante a semana 3, etc. O que se exige é que, em cada período de 7 dias, o trabalhador deve beneficiar de um período de descanso semanal. É possível que esses dias variem segundo os períodos em causa, eventualmente dando origem a períodos consecutivos de trabalho até 12 dias, interrompidos por períodos de descanso diário” (p. 26).

em especial no art. 16.º, alínea *b*)<sup>26</sup>, e no art. 22.º, n.º 1, alínea *a*)<sup>27</sup> (§ 42), e que, nessa qualidade, consistia num “período fixo no qual deve ser concedido um certo número de horas consecutivas de descanso, independentemente do momento em que essas horas são concedidas” (§ 43)<sup>28</sup>.

Sentenciou assim que o art. 5.º, primeiro parágrafo, da Directiva 2003/88, bem como o art. 5.º da Directiva 93/104, “devem ser interpretados no sentido de que não exigem que o período mínimo de descanso semanal ininterrupto de vinte e quatro horas a que o trabalhador tem direito seja concedido, o mais tardar, no dia subsequente a um período de seis dias de trabalho consecutivos, mas impõem que esse período seja concedido em cada período de sete dias”.

**3.3.** No acórdão de 14-11-2018, o Supremo Tribunal de Justiça acompanhou a sentença *Maio Marques da Rosa*. Além disso, afastou a hipótese de considerar que a consagração do direito ao descanso após seis dias de trabalho pudesse ser qualificada necessariamente como mais favorável para os trabalhadores, excluindo assim que a adopção de semelhante norma pelo legislador nacional pudesse ser justificada com fundamento no art. 15.º da Directiva 2003/88<sup>29</sup>.

Mais especificamente, o STJ salientou que no “n.º 47 do Acórdão [*Maio Marques da Rosa*], o Tribunal de Justiça toma expressamente posição quanto à eventual disposição que garantisse ao trabalhador um dia de descanso após seis dias de trabalho consecutivos e conclui que a mesma não seria — ou não seria necessariamente — mais favorável para o próprio trabalhador. O que implica que se essa norma existisse no ordenamento português, ela não seria abrangida pelo artigo 15.º da Directiva 2003/88, que permite aos Estados membros introduzir disposições mais favoráveis aos trabalhadores. Poderiam existir outras disposições mais favoráveis — aliás o Advogado-Geral na nota 48 das suas Conclusões refere que o Governo Português sustentou a possibilidade de o artigo 221.º n.º 4, do Código do Trabalho poder ser uma dessas normas mais favoráveis — mas a existência automática de um dia de descanso após seis dias de trabalho consecutivo não seria uma delas, de acordo com a própria decisão do Tribunal de Justiça”.

<sup>26</sup> Estipula este preceito que, para efeitos da aplicação do art. 6.º da Directiva (duração máxima do trabalho semanal), os EMs podem prever períodos de referência não superiores a quatro meses.

<sup>27</sup> Segundo esta norma, no caso de não aplicarem o art. 6.º da Directiva, os EMs devem garantir que nenhuma entidade patronal possa exigir a um trabalhador que trabalhe mais de 48 horas num período de sete dias, calculado como média do período de referência mencionado no art. 16.º, alínea *b*)), “a menos que tenha obtido o acordo do trabalhador para efectuar esse trabalho”.

<sup>28</sup> Salientou-se ainda que o objectivo essencial da Directiva a nível da protecção da segurança e a saúde dos trabalhadores se encontrava assegurado através da garantia de períodos de descanso adequados, o que era alcançado pela previsão de um período mínimo de descanso semanal ininterrupto para todos os trabalhadores (§ 45 do mesmo acórdão).

<sup>29</sup> Artigo 15.º (disposições mais favoráveis): “a presente directiva não impede os Estados-Membros de aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis à protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, ou de promoverem ou permitirem a aplicação de convenções colectivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais mais favoráveis à protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores”.

Ora, no § 47 do acórdão *Maio Marques da Rosa* vem apenas referido que “esta interpretação do artigo 5.º [a de que, com vista a assegurar uma proteção adequada da saúde e da segurança do trabalhador, o preceito confere aos Estados-Membros uma certa flexibilidade quanto à sua aplicação] pode beneficiar não apenas o empregador mas igualmente o trabalhador e permite conceder vários dias de descanso consecutivos ao trabalhador em causa, no final de um período de referência e no início do seguinte. Além disso, no caso de uma empresa que funciona sete dias por semana...a obrigação de descansar em dias fixos poderia, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, ter como consequência privar certos trabalhadores da possibilidade de gozar esses dias de descanso aos fins de semana”.

Contudo, considerando que, na situação *sub judice*, não se verificava uma actividade em regime de laboração contínua, o STJ acabou por decidir o caso à luz do art. 232.º, n.º 1, do CT, em detrimento do art. 221.º, n.º 5. Assim, “e aplicando o princípio da interpretação conforme, não se vislumbra qualquer dificuldade em interpretar a norma (artigo 232.º do CT) ... como consagrando o direito a um dia de descanso em um período de referência de sete dias (sendo que uma semana é, precisamente, um período de sete dias), interpretação que, aliás, é perfeitamente compatível com a letra da lei”<sup>30</sup>.

Conclui, afirmando que “não decorre, pois, das normas, nacionais e internacionais, invocadas pelo Autor/Recorrente qualquer direito ao descanso após seis dias de trabalho consecutivos, solução que, repete-se, à luz da decisão do Tribunal de Justiça, mais precisamente do n.º 47 do Acórdão proferido no processo C-306/16, não seria sequer necessariamente mais favorável aos trabalhadores”.

Por conseguinte, o Supremo Tribunal de Justiça perfilhou o entendimento de que o art. 232.º, n.º 1, do CT deve ser interpretado (princípio da interpretação conforme) nos mesmos termos do art. 5.º da Directiva 2003/88, ou seja, que não impõe que o período mínimo de descanso semanal ininterrupto de vinte e quatro horas (acrescidas das onze horas de descanso diário) seja concedido, o mais tardar, no dia subsequente a um período de seis dias de trabalho consecutivos, mas apenas que esse descanso se verificasse em cada período de sete dias. Consequentemente, não qualificou como suplementar o trabalho que, em regime de turnos rotativos, o trabalhador demandante havia efectuado aos sétimos dias e relativamente aos quais não gozara os correspondentes descansos compensatórios.

**3.4.** Como se indicou, o TJ considerou o período de sete dias previsto no art. 5.º da Directiva 2003/88 um simples período de referência, semelhante, por exemplo, aos fixados no art. 16.º (períodos de referência). Enquanto tais, quer o período de sete dias (art. 5.º) quer o de catorze

<sup>30</sup> Acrescentando que “o mesmo se dirá do artigo 59.º alínea d) da Constituição da República Portuguesa, que consagra o direito ao repouso semanal. Não só deste preceito não resulta qualquer direito do trabalhador de escolher o dia de descanso, como a sua letra apenas sugere o direito a um dia de descanso por semana e não propriamente ao sétimo dia”. Cf. LUÍS MIGUEL MONTEIRO, *Código do Trabalho Anotado*, sob a direcção de Pedro Romano Martinez, Coimbra, Almedina, 2020, p. 563.

dias (art. 16.º, alínea a))<sup>31</sup> têm em comum o facto de serem arcos temporais fixos nos quais deve ser conferido um certo número de horas consecutivas de descanso, independentemente do momento em que as mesmas são gozadas.

Confrontada com o de sete dias, a previsão de um período de referência de catorze dias para aplicar o art. 5.º da Directiva 2003/88 terá em vista, em teoria, possibilitar a adopção de séries mais longas de trabalho consecutivo, ou seja, distribuir de forma ainda mais flexível a sequência tempo de trabalho consecutivo/descanso semanal. Não obstante ser este o sentido lógico a atribuir à previsão de períodos de referência de sete dias (art. 5.º) e de catorze dias (art. 16.º), o certo é que não se vislumbra que apresentem diferenças significativas quanto ao respectivo alcance.

Com efeito, relativamente à aplicação do período de sete dias, refere o Advogado-Geral no processo *Maio Marques da Rosa*, que “o artigo 5.º da Directiva 2003/88 e o artigo 31.º da Carta [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia] devem ser interpretados no sentido de que não impõem que o período de descanso seja concedido, o mais tardar, no sétimo dia subsequente a seis dias de trabalho consecutivos, mas impõem que esse período seja concedido dentro de cada período de sete dias...A referida interpretação implica que, por força das referidas disposições, em princípio, o trabalhador possa ter de trabalhar até doze dias consecutivos, desde que respeitadas as outras prescrições mínimas da Directiva 2003/88, nomeadamente as relativas ao descanso diário e à duração máxima do trabalho semanal” (§ 45).

Também o TJ não afastou a possibilidade de o art. 5.º da Directiva permitir semelhante sequência tempo de trabalho/descanso semanal.

Quanto à opção pelo período de catorze dias para fixar o gozo do dia de descanso semanal (art. 16.º, alínea a), da Directiva), a Comissão explica na referida Comunicação interpretativa que “tal significa que a legislação nacional poderia permitir um cálculo médio dos períodos de descanso semanal de 2 semanas, o que permitiria aos trabalhadores beneficiar de dois períodos de 35 horas ou de um período duplo de descanso semanal. Os artigos 5.º e 16.º também impõem uma certa regularidade, garantindo que os trabalhadores beneficiem de uma determinada quantidade de dias de descanso por cada período de 14 dias. No entanto, não impõem qualquer obrigação de que este descanso incida nos mesmos dias durante esse período. Isto significa que os atos de transposição nacionais devem garantir que, em cada período de 14 dias, sejam concedidos dois períodos de descanso semanal de 35 horas ou um período duplo de descanso semanal” (p. 26)<sup>32</sup>.

Ou seja, relativamente à aplicação do período de referência de catorze dias, a Comissão não admite a possibilidade de serem adoptados períodos de trabalho superiores a doze dias

<sup>31</sup> Art. 16.º, alínea a), da Directiva 2003/88: “os Estados-Membros podem prever: a) para efeitos de aplicação do artigo 5.º (descanso semanal), um período de referência não superior a 14 dias”.

<sup>32</sup> Refira-se que, no acórdão *Maio Marques da Rosa*, o Tribunal de Justiça não se pronunciou sobre este aspecto específico.

consecutivos<sup>33</sup>, à semelhança do que é salientado pelo Advogado-Geral no processo *Maio Marques da Rosa* a propósito do alcance do prazo de sete dias previsto no art. 5.º, como se viu<sup>34</sup>.

#### 4. A força vinculativa da Directiva 2003/88 e a discricionariedade dos Estados-Membros

**4.1.** Nos termos do art. 288.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, as directivas vinculam os Estados-membros destinatários quanto aos fins que prosseguem, deixando às instâncias nacionais a competência quanto à forma e aos meios a adoptar para a respectiva concretização.

Como se disse, o legislador comunitário pretende com o art. 5.º da Directiva 2003/88, que os Estados-Membros estabeleçam medidas que “permitam a todos os trabalhadores gozar um período mínimo de descanso ininterrupto de vinte e quatro horas, às quais se adicionam as onze horas de descanso diário previstas no artigo 3.º da Directiva 2003/88, num período de sete dias” (acórdão *Maio Marques da Rosa*, § 48)<sup>35</sup>. Contudo, o que pode concluir-se da leitura deste preceito é que ele não só não impõe a fixação do descanso semanal em dia certo, como também não prescreve a regra da flexibilidade para o respectivo gozo, mas tão só possibilidade de um ou outro regime, ou ambos serem adoptados pelos EMs. Ou seja, de acordo com uma clássica qualificação jurídica, o primeiro período do art. 5.º da Directiva 2003/88 é tudo menos uma norma precisa e incondicional<sup>36</sup>.

Por conseguinte, a concretização do regime aplicável ao dia do descanso semanal — uma obrigação legiferante dos EMs — está necessariamente dependente da actuação discricionária dos legisladores nacionais<sup>37</sup>. A estes, o art. 5.º da Directiva impõe tão só que garantam que todos os trabalhadores gozem, em cada período de sete dias, de um descanso ininterrupto com uma duração mínima de vinte e quatro horas<sup>38</sup>.

<sup>33</sup> Porém, as duas normas poderão adquirir significado distinto se, por um lado, o art. 5.º for interpretado tendo por referência o princípio da regularidade do dia de descanso semanal e, por outro, o art. 16.º, alínea a), for entendido no sentido de que visa permitir aos EMs a adopção, em situações especiais, de regimes de maior flexibilidade.

<sup>34</sup> O facto de a Comunicação interpretativa da Comissão não possuir força cogente (como se salientou supra, na nota 23) não significa que não possa ter uma influência relevante na aplicação da Directiva pelos Estados-Membros.

<sup>35</sup> Veja-se ainda o acórdão CCOO, de 14-5-2019, proc. C - 55/18 (§ 38).

<sup>36</sup> Como se sabe, esta designação tem a ver com o efeito directo do direito comunitário sobre os ordenamentos dos EMs, designadamente a nível das relações dos particulares com as autoridades nacionais (*efeito directo vertical*) e a nível das relações entre os particulares (*efeito directo horizontal*). Como tem sido unanimemente admitido, essa eficácia está subordinada a uma tríplice condição: (i) que a norma comunitária seja suficientemente clara e precisa; (ii) que seja incondicional; (iii) e que não esteja dependente da adopção de ulteriores medidas complementares por parte dos EMs ou das instituições comunitárias.

<sup>37</sup> Veja-se a Declaração política conjunta de 28 de Setembro de 2011 dos EMs e da Comissão sobre os documentos explicativos (2011/C 369/02).

<sup>38</sup> Acórdão CCOO, de 14-5-2019, proc. C - 55/18 (§ 41 e 42).



Este poder discricionário dos EMs é reconhecido expressamente no acórdão *Maio Marques da Rosa*<sup>39</sup>. De igual modo, como conclui a Comissão na referida Comunicação, “a diretiva relativa ao tempo de trabalho, tal como acontece com todas as diretivas da UE, é vinculativa para os Estados-Membros, mas as suas disposições devem ser transpostas para o direito nacional. Por conseguinte, cabe antes de mais aos Estados-Membros da UE a responsabilidade de desenvolver os respetivos quadros jurídicos a fim de aplicar as normas protetoras da diretiva, adotar, se for caso disso, os elementos de flexibilidade que esta oferece ou introduzir disposições mais favoráveis à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores” (p. 58).

**4.2.** Ora, no exercício dessa liberdade conformadora, são várias as opções dos EMs. Podem limitar-se a reproduzir o preceito da Directiva — remetendo então a fixação do dia de descanso semanal para os parceiros sociais, as partes do contrato ou o empregador, conforme o padrão adoptado pelo respectivo direito interno para as fontes de direito do trabalho —, ou adoptar regimes mais flexíveis ou mais rígidos, designadamente estabelecer que o seu gozo tenha lugar após seis ou após sete (ou mais) dias consecutivos de trabalho, seja em relação a todos os contratos de trabalho seja apenas em determinadas situações.

Desde que seja observada a prescrição mínima fixada pelo art. 5.º da Directiva, as escolhas do legislador nacional enquadram-se no âmbito do cumprimento da obrigação legiferante que emana daquele preceito, pelo que não se afigura tecnicamente necessário recorrer ao art. 15.º da mesma Directiva para reconhecer a adequação com o direito comunitário do art. 232.º, n.º 2, primeira parte, do CT, ou dos arts. 115.º, n.º 4, alínea *b*), e 124.º, n.º 1, da LTFP.

O recurso àquele art. 15.º apenas se justificaria na hipótese de o legislador nacional consagrar, por exemplo, que o descanso semanal obrigatório ocorre em cada período de seis dias consecutivos ou que compreende dois dias em cada período de sete dias. Não sendo esse o caso, poder-se-á dizer, ainda assim, que, no quadro de uma carreira laboral de duração indeterminada (mesmo que composta por sucessivos vínculos laborais), parece não oferecer grandes dúvidas — reconhecidas, seguramente, pelo próprio leitor quando confrontado com os efeitos pessoais do exercício da sua actividade profissional — que o gozo regular do descanso semanal contribui de forma mais eficaz para proteger a saúde e segurança do que se o mesmo for distribuído irregularmente ao longo dos sucessivos períodos de sete dias, caso em que podem verificar-se períodos de trabalho até doze dias consecutivos. Daí que não se afigure de todo incoerente invocar o art. 15.º da Directiva quando esteja em causa o reforço da garantia do direito à saúde e segurança no trabalho, e a conciliação da vida pessoal e laboral.

<sup>39</sup> Cf. o § 39 do acórdão, transcrito supra § 3.3. Também é salientado no § 48 da mesma sentença que, “visto impor aos Estados-Membros a adoção de medidas que permitam a todos os trabalhadores gozar um período mínimo de descanso ininterrupto de vinte e quatro horas, às quais se adicionam as onze horas de descanso diário previstas no artigo 3.º da Directiva 2003/88, num período de sete dias, sem todavia fixar o momento em que este período mínimo de descanso deve ser concedido, o artigo 5.º da Directiva 2003/88 confere-lhes, a este respeito, uma certa margem de apreciação”.



**4.3.** Assim, não deixa de revelar-se conforme à finalidade da Directiva 2003/88 — a prossecução da saúde e segurança dos trabalhadores assalariados e dos trabalhadores autónomos<sup>40</sup> — a fixação pelo direito nacional de um dia certo para o gozo do descanso semanal relativamente a cada período de sete dias, incluindo para o regime de turnos rotativos, a não ser que se entenda que o direito comunitário impõe a flexibilização do dia de descanso e proíbe a pré-determinação (*rectius*, a regularidade) do respectivo gozo, conclusão que não nos parece possível extrair da interpretação do art. 5.º da Directiva 2003/88 ou retirar do acórdão *Maio Marques da Rosa*.

A aplicação deste preceito está, pois, dependente da intervenção legiferante dos EMs<sup>41</sup>. Ora, no exercício dessa liberdade normativa, o legislador nacional estabeleceu no art. 232.º, n.º 2, do CT que, salvo legislação especial, “o dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o domingo...” apenas para o grupo das actividades que enuncia taxativamente<sup>42</sup>. Admitindo embora derrogações, o CT consagra o princípio da sequência regular do dia de descanso, ou seja, que o seu gozo deve ocorrer após seis dias de trabalho consecutivo, concretizando dessa forma a discricionariedade que lhe é conferida pela Directiva 2003/88 (como também, aliás, pelo art. 59.º, n.º 1, alínea *d*), da CRP).

Como tem sido salientado, o art. 5.º da Directiva não obriga a que o dia de descanso semanal se verifique em dia certo, não se opondo por isso a uma regulamentação nacional que não garanta ao trabalhador o descanso semanal no sétimo dia subsequente a seis dias consecutivos de trabalho. De igual modo, não proíbe que o legislador nacional estabeleça que o descanso semanal deva ter lugar após seis dias contínuos de trabalho, porquanto esta sequência temporal cumpre a prescrição mínima fixada pela Directiva 2003/88, a garantia de um dia de descanso em cada período de sete dias.

Ou seja, da norma segundo a qual o período mínimo de descanso semanal não tem de ser concedido, o mais tardar, no dia subsequente a um período de seis dias de trabalho consecutivos não se retira qualquer disciplina em concreto, motivo pelo qual a fixação do dia do descanso semanal relativamente a todas as modalidades de organização do tempo de

<sup>40</sup> Relativamente a estes trabalhadores, veja-se o art. 17.º, n.º 1, da Directiva. Este preceito prescreve que os EMs podem estabelecer derrogações em matéria de tempo de trabalho relativamente aos trabalhadores que, “em virtude das características especiais da actividade exercida, a duração do tempo de trabalho não seja medida e/ou pré-determinada ou possa ser determinada pelos próprios trabalhadores”, nomeadamente, “quadros dirigentes ou de outras pessoas que tenham poder de decisão autónomo”.

<sup>41</sup> Aliás, negar aos EMs semelhante discricionariedade legislativa colocaria de imediato problemas de conformidade perante ao art. 5.º da Directiva 2003/88 das normas do art. 232.º, n.º 2, do CT, bem como dos arts. 115.º, n.º 4, alínea *b*)), e 124.º, n.º 1, ambos da LTFP. Com efeito, nos termos do seu art. 1.º, n.º 3, a Directiva 2003/88 “é aplicável a todos os sectores de actividade, privados e públicos, na acepção do artigo 2.º da Directiva 89/391/CEE, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho”.

<sup>42</sup> De igual modo, o art. 124.º, n.º 2, da LTFP determina que “os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente”.

trabalho é uma competência discricionária dos EMs, que a jurisprudência *Maio Marques da Rosa* em nada veio afectar.

**4.4.** Sendo o art. 232.º, n.º 1, idêntico em substância ao art. 5.º da Directiva 2003/88 (podendo igualmente dizer-se que é a norma que formalmente transpõe aquele preceito comunitário para o direito interno, não obstante a linha de continuidade existente em relação à directiva 93/104), é-lhe aplicável o que acabou de ser referido a propósito do alcance daquela norma comunitária.

Assim, perante o carácter aberto ou relativamente indeterminado do art. 232.º, n.º 1, do CT, o preceito que verdadeiramente concretiza ou aplica a disciplina contida na Directiva 2003/88 — e, nessa medida, que constitui o elemento nuclear do regime do descanso obrigatório semanal no direito português — é o disposto na primeira parte do n.º 2 do mesmo artigo. Como se referiu a propósito do art. 5.º da Directiva 2003/88, também não se deduz do art. 232.º, n.º 1, do CT qualquer regime em concreto relativo ao descanso semanal, uma vez que se limita a estabelecer o período de referência em que opera o n.º 2. Daí que a aplicação conjunta destes dois preceitos não só se revele necessária como indissociável.

Ora, o art. 232.º, n.º 2, do CT consagra o princípio geral da regularidade do gozo do descanso semanal obrigatório. Apesar da sua natureza de ordem pública social, esta regra não possui carácter absoluto, na medida em que, para além dos casos previstos em legislação especial, admite-se a possibilidade de aquele dia não coincidir com o domingo nas actividades enumeradas taxativamente no mesmo preceito<sup>43</sup>.

Ainda assim, e atendendo à jurisprudência *Maio Marques da Rosa*, conclui-se que qualquer das regras em que se disponha que o descanso semanal (*i*) coincide com o domingo, (*ii*) que o seu gozo deve ser precedido no máximo de seis de trabalho, (*iii*) ou que pode seguir-se a sete ou mais dias de trabalho integra-se no âmbito de referência ou de aplicação do art. 5.º da Directiva, não constituindo por isso concretizações dos regimes derogatórios admitidos nos arts. 17.º e 18.º relativamente a este preceito.

## 5. Aplicação do art. 232.º, n.º 2, do Código do Trabalho

Pese embora o sentido que deve ser atribuído aos arts. 5.º, primeira parte, da Directiva 2003/88 e 232.º, n.º 1, do CT, o certo é que, em face da imperatividade da primeira parte do n.º 2 deste último preceito, ou seja, da regra segundo a qual o descanso semanal obrigatório

<sup>43</sup> Outra situação especial em que o descanso semanal pode não ser gozado ao domingo está relacionada com a prestação de trabalho suplementar (art. 229.º, n.º 4, do CT).

não deve ser precedido de mais de seis dias consecutivos de trabalho<sup>44</sup>, a fixação — facultativa e objectivamente limitada — de um arco temporal superior assume o carácter de uma excepção e, portanto, a natureza de um regime derogatório<sup>45</sup>.

Por isso, a resposta à questão de saber qual o intervalo temporal susceptível de ser estabelecido entre os dias de descanso semanal nas actividades previstas no n.º 2, do art. 232.º do CT<sup>46</sup> não pode deixar de nos remeter, dada a natureza do regime em causa, para o sistema de fontes de direito do trabalho, mais concretamente para o disposto no art. 3.º do CT<sup>47</sup>.

Ora, perante a influência directa do art. 5.º da Directiva 2003/88 na redacção (ou no significado) dos arts 232.º, n.º 1, e 221.º, n.º 5, ambos do CT, o sentido a dar aos segmentos “um dia de descanso por semana” ou “um dia de descanso em cada período de sete dias” daquelas normas do CT não poderá deixar de acompanhar a interpretação adoptada pelo TJ no acórdão *Maio Marques da Rosa*, dada a primazia do direito comunitário sobre o direito interno e a conseqüente obrigação de este ser interpretado conforme o primeiro<sup>48</sup>. Daí que as mesmas expressões não possam (ou deixem de poder) ser entendidas no sentido de que

<sup>44</sup> Um outro aspecto relativo às actividades referidas no n.º 2 do art. 232.º, mas que é independente da regra da regularidade do descanso semanal, tem a ver com a fixação deste em dia diverso do domingo. Embora o regime legal não deixe de estar relacionado com a tradição religiosa e sócio-cultural do nosso país (que, aliás, se faz sentir igualmente na fixação administrativa dos períodos de funcionamento das empresas, apesar de tratar-se de uma matéria dominada por regras de concorrência económica), a não coincidência do descanso semanal com o domingo não assume, na perspectiva da tutela da saúde e segurança dos trabalhadores, a mesma relevância da questão relacionada com a duração do trabalho que antecede o gozo daquele dia. De acordo com a EUROFOUND (“What’s happening with Sunday work in Europe?”, de 23-9-2016), tem-se verificado um aumento do trabalho durante os dias comuns ou tradicionais de descanso semanal, *tendência a que não é alheio o desenvolvimento das formas atípicas de trabalho. Em todo o caso, de acordo com aquele preceito do art. 232.º, verifica-se que o legislador nacional adoptou a técnica de impor uma obrigação (o descanso dominical) e, em simultâneo, admitir excepções.*

<sup>45</sup> Aliás, o art. 221.º, n.º 5, do CT também não é só por si suficiente preciso para concluir que vigora entre nós um regime de flexibilidade necessária relativamente à fixação do dia de descanso semanal em regime de turnos rotativos. Saliente-se ainda que as normas que regulam o período de funcionamento das empresas (art. 201.º do CT) condicionam igualmente a fixação do dia de descanso semanal.

<sup>46</sup> Recorde-se que a liberdade de regulação que a Directiva 2003/88 confere aos Estados-Membros em matéria de fixação do descanso semanal significa que o princípio do descanso ao sétimo dia (implícito na previsão do descanso dominical) adoptado pelo legislador nacional apenas pode ser afastado nos casos e pelo modo expressamente admitido pelo CT.

Além disso, na sequência da jurisprudência *Maio Marques da Rosa* (que qualifica a expressão “por cada período de sete dias” um mero período de referência), há que admitir que as derrogações admitidas pelo CT compreendem não apenas a possibilidade de o gozo do descanso semanal continuar a ser regular, ainda que deixe de ter lugar necessariamente ao domingo, como também a própria flexibilidade do período semanal de trabalho consecutivo que precede aquele dia.

Por outro lado, a natureza de ordem pública social do descanso semanal significa que o seu exercício não está na dependência absoluta do trabalhador (pelo que é nulo qualquer acto de renúncia), que não pode ser substituído por uma compensação pecuniária e que não pode ser fraccionado. Note-se que, sendo contadas em dias consecutivos e imediatamente a seguir à ocorrência do respectivo fundamento, as faltas justificadas acabam por absorver o dia de descanso semanal em caso de coincidência (o que não acontece com o gozo das férias que se suspende por motivo de doença ou outro facto não imputável ao trabalhador (art. 244.º, n.º 1, do CT)).

Assinale-se, por fim, que o legislador nacional não acolheu os regimes derogatórios admitidos para o descanso semanal na Convenção n.º 14, art. 4.º, parágrafo primeiro, e na Convenção n.º 106, art. 8.º, n.º 1, ambas da OIT.

<sup>47</sup> Importa referir que a Directiva 2003/88 apenas admite que a regulação a nível nacional do art. 5.º se processe por via legal, administrativa ou através de convenções colectivas (arts. 17.º, n.º 2, e 18.º).

<sup>48</sup> Segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, “o primado do direito da União exige que os órgãos jurisdicionais nacionais encarregados de aplicar, no âmbito das respetivas competências, as disposições do direito da União tenham a obrigação de garantir a plena eficácia dessas disposições, não aplicando, se necessário, no exercício da sua própria autoridade, qualquer disposição nacional contrária, sem pedir nem aguardar pela eliminação prévia dessa disposição nacional por via legislativa ou por qualquer outro procedimento constitucional (§ 35 do acórdão *Minister for Justice and Equality e Commissioner of An Garda Síochána*, de 4-12-2018, proc. C - 378/17).

impõem que o descanso semanal obrigatório deve seguir-se a um período de seis dias de trabalho consecutivo<sup>49</sup>.

No entanto, considerada isoladamente, esta leitura não conduz à determinação em concreto da duração dos períodos de trabalho que podem preceder o descanso semanal. Ora, atendendo à última parte do art. 3.º, n.º 1, do CT, dir-se-á, aliás sem grande esforço interpretativo, que não resulta do art. 232.º do CT (nem do art. 221.º, n.º 5 do mesmo Código) que a fixação do descanso semanal não possa ser objecto de regulação através dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Por outro lado, uma vez que a matéria relativa ao descanso semanal não é abrangida pelo art. 3.º, n.º 3, do CT, decorre da primeira parte do mesmo art. 3.º, n.º 1, que a norma imperativa que consagra a regularidade do descanso semanal (art. 232.º, n.º 2, primeira parte, do CT) só pode ser afastada por aquele tipo de fontes de direito e que estas dispõem de legitimidade para consagrar regimes mais ou menos flexíveis quando se trate das actividades enumeradas na segunda parte do mesmo preceito<sup>50 51</sup>.

Daí que, na ausência de uma disciplina de natureza convencional colectiva, continue a vigorar para o universo das actividades indicadas no n.º 2 do art. 232.º do CT, incluindo o trabalho por turnos rotativos, a regra de que o descanso semanal obrigatório deve ser observado após seis dias consecutivos de trabalho<sup>52</sup>.

## 6. Conclusão

Tal como é interpretado pelo TJ, o art. 5.º da Directiva 2003/88 — aplicável à generalidade dos contratos de trabalho — não só não impõe a fixação do descanso semanal em dia certo, como não prescreve a flexibilidade do respectivo gozo. Estabelece apenas que não é obrigatório que aquele dia seja concedido logo após um período de seis dias consecutivos de trabalho.

<sup>49</sup> Diversa é a questão, decidida no acórdão do TJ *Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO) e o.*, de 4-6-2020 (proc. C-588/18), de saber se o art. 5.º da Directiva deve “ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional que permite que o descanso semanal seja gozado em simultâneo com o gozo de licenças remuneradas a fim de alcançar objetivos diferentes do descanso?”. Relativamente a este problema, o TJ decidiu que “los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88...deben interpretarse en el sentido de que no se aplican a una normativa nacional que no permite a los trabajadores reclamar el disfrute de los permisos retribuidos que contempla esta normativa en días en los que estos trabajadores deben trabajar cuando las necesidades y obligaciones para las que están previstos estos permisos retribuidos se produzcan durante los períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas contemplados en estos artículos”.

<sup>50</sup> Atendendo ao disposto no art. 232.º do CT, devem os parceiros sociais pautar-se na regulação do descanso semanal por dois critérios: *i*) que, periodicamente, os trabalhadores descansem ao domingo; *ii*) que o período de trabalho em cada semana ou período de sete dias coincida tanto quanto possível com seis dias consecutivos de trabalho.

<sup>51</sup> O contrato de trabalho pode igualmente afastar as normas legais relativamente imperativas, mas apenas em sentido mais favorável para o trabalhador (art. 3.º, n.º 4, do CT); seria o caso, por exemplo, se as partes consagrassem um dia de descanso por cada período de seis dias consecutivos ou dois dias de descanso semanal obrigatório em cada período de sete dias.

<sup>52</sup> Dado que o legislador adoptou disciplinas de natureza distinta para a fixação do horário de trabalho e para o descanso semanal, não se afigura possível recorrer ao disposto no art. 212.º, n.º 1, do CT para limitar a imperatividade do art. 232.º do CT e, desse modo, afastar a reserva de instrumento de regulamentação colectiva relativamente à flexibilização do descanso semanal (seja quanto ao dia da semana em que tem lugar, seja quanto ao período consecutivo de trabalho que o pode proceder) nas actividades enunciadas no n.º 2, do mesmo artigo.

Ao não precisar o dia em que o descanso semanal deve ser gozado, o legislador comunitário conferiu aos Estados-Membros uma certa latitude relativamente à escolha desse momento, inclusive para o trabalho por turnos rotativos. Além disso, com a universalização da base legal para a fixação daquele período, ficou prejudicada a eficácia do art. 221.º, n.º 5, do CT.

Dentro dos limites do período de referência fixado no art. 5.º da Directiva e no art. 232.º, n.º 1, do CT, o legislador nacional consagrou que o descanso semanal obrigatório deve ter lugar após seis dias de trabalho consecutivo e que deve coincidir com o domingo (art. 232.º, n.º 2, primeira parte, do CT). Paralelamente, contemplou a possibilidade de, para além dos casos fixados em legislação especial, serem adoptadas sequências flexíveis para a duração semanal do trabalho nas actividades indicadas nas diversas alíneas do mesmo preceito.

Na ausência de lei especial, a aplicação do regime derogatório ou excepcional admitido pelo art. 232.º, n.º 2, carece de concretização a nível dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (art. 3.º, n.º 1, do CT). Desde que observem o princípio de que, em cada período de sete dias, o trabalhador deve gozar um dia de descanso semanal, os parceiros sociais podem estipular que o descanso semanal seja precedido de sete ou mais dias consecutivos de trabalho, assim como prever regimes flexíveis para essas sequências temporais.

Porém, na falta de semelhante disciplina convencional colectiva, o gozo do descanso semanal obrigatório continua nas situações contempladas no art. 232.º, n.º 2, sujeito ao princípio da regularidade, devendo por isso ser observado após seis dias de trabalho consecutivo.

“For the moment”..., na moderna coloração verbal.

## Bibliografia

AGRIA, FERNANDA/LUIZA PINTO, *Contrato Individual de Trabalho*, Coimbra, 1972

CARVALHO, CATARINA, “Trabalho por turnos e descanso semanal: novos contributos para velhas questões”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2017, II

COMISSÃO EUROPEIA, *Comunicação interpretativa da Comissão sobre a Directiva 2003/88 do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho*, de 24-5-2017 (2017/C 165/01)

EUROFOUND, “What’s happening with Sunday work in Europe?”, de 23-9-2016

FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL, *Comentário às leis da duração do trabalho e do trabalho suplementar*, Coimbra, Coimbra Editora, 1995

FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL, *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*, Universidade do Porto, Reitoria, 2018

LEITE, JORGE/COUTINHO DE ALMEIDA, *Colectânea de Leis do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 1985

MONTEIRO, LUÍS MIGUEL, *Código do trabalho Anotado*, sob a direcção de Pedro Romano Martinez, Coimbra, Almedina, 2020

VENTURA, RAUL/MONTEIRO FERNANDES, "Trabalho por turnos rotativos/descanso semanal", *Colectânea de Jurisprudência*, 1985, tomo II

XAVIER, BERNARDO LOBO, *Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Anotado*, Coimbra, 1972

## Jurisprudência

Tribunal de Justiça, acórdão *Reino Unido/Conselho*, de 12-11-1996 (proc. C - 84/94)

Tribunal de Justiça, acórdão *Maio Marques da Rosa*, de 9-11-2017 (proc. C - 306/16)

Tribunal de Justiça, acórdão *Minister for Justice and Equality e Commissioner of An Garda Síochána*, de 4-12-2018 (proc. C - 378/17)

Tribunal de Justiça, acórdão *CCOO*, de 14-5-2019 (proc. C - 55/18)

Tribunal de Justiça, acórdão *Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO) e o.*, de 4-6-2020 (proc. C - 588/18)

Supremo Tribunal Administrativo, acórdão de 22-6-76 (*Acórdãos Doutriniais do Supremo Tribunal Administrativo*, n.ºs 176/177)

Supremo Tribunal Administrativo, acórdão de 7-6-77 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 2.ª série, n.º 6, 1977)

Supremo Tribunal de Justiça, acórdão de 14-11-2018 (proc. 1181/15.4T8MTS.P1. S1)

(texto submetido a 2.06.2020 e aceite para publicação a 14.07.2020)