

SUMARIO : — PERÍODO DE TRABALHO É O ESPAÇO DE TEMPO FIXADO PARA A DURAÇÃO DO TRABALHO DAS VÁRIAS PROFISSÕES, POR PRECEITO LEGAL OU POR VIA DE RESOLUÇÃO CORPORATIVA, DE HARMONIA COM OS INTERESSES DA NAÇÃO, DAS EMPRESAS E DOS TRABALHADORES (ARTS. 24.º DO ESTATUTO DO TRABALHO NACIONAL E 1.º, 4.º, 9.º E 10.º DO DECRETO-LEI N.º 24.412).

HORÁRIO DE TRABALHO É O SIMPLES REGULAMENTO ELABORADO POR DETERMINADA EMPRESA PARA O SERVIÇO DO SEU PESSOAL, DO QUAL DEVE CONSTAR OBRIGATORIAMENTE A HORA DE ABERTURA E ENCERRAMENTO DO ESTABELECIMENTO, ENTRADA E SAÍDA DOS EMPREGADOS OU ASSALARIADOS, COM INDICAÇÃO DAS HORAS DE DESCANSO E, BEM ASSIM, DO DIA DESTINADO AO DESCANSO SEMANAL (ART. 20.º DO DECRETO-LEI N.º 24.402).

A DISPENSA TOTAL DO HORÁRIO DE TRABALHO TEM DE SER ENTENDIDA SEM PREJUÍZO DO PERÍODO DE TRABALHO ; E, PORTANTO, TODAS AS HORAS DE SERVIÇO PRESTADAS ALÉM DO MENCIONADO PERÍODO, DEVEM CLASSIFICAR-SE DE EXTRAORDINÁRIAS.

Sentença do Juiz da 1.ª vara do Tribunal do Trabalho de Lisboa, de 8 de Junho de 1948.

D. Esmeralda Bandeira de Lima, divorciada, empregada no comércio, moradora na Avenida João Crisóstomo, n.º 69, 3.º, esq., propôs acção de processo ordinário contra *O Trabalho*, Companhia de Seguros com sede na Rua do Ouro, n.º 259, nos termos e com os fundamentos seguintes:

Prestou serviço à Ré, de 2 de Janeiro de 1943 a 31 de Maio de 1946, como

secretária da gerência e encarregada de secretaria, mediante os ordenados mensais de 2.380\$00, em 1943, de 2.860\$00 em 1944, e de 3.095\$00, em 1945 e 1946.

Em consequência da duplicidade de serviços a seu cargo e do regime de trabalho estar condicionado ao da saída do gerente, foi forçada a trabalhar diariamente até às 20, 21 e 22 horas, muitas vezes até em domingos e feriados, e somente a partir de Maio de 1945 passou a sair mais cedo, mas nunca antes das 20 ou 21 horas.

Contudo, contrariamente ao procedimento adoptado quanto aos outros empregados, nunca a ré lhe pagou as horas extraordinárias prestadas que, à média de 3 por dia, perfazem 879 em 1943, 849 em 1944, 416 em 1945, e 125 em 1946, na importância total de 47.633\$71, em cujo pagamento pede a condenação da ré.

A ré defende-se da contestação sustentando que a autora esteve sempre isenta do horário de trabalho e nunca prestou serviços extraordinários, pois, se frequentemente dilatou a sua permanência nos escritórios da ré, fê-lo por iniciativa própria a fim de completar as horas normais de serviço, visto muitas vezes entrar mais tarde que os restantes empregados e prolongar habitualmente o intervalo para o almoço.

Acrescenta que a autora executava com grande frequência, nos escritórios da contestante, fora das horas de serviço, trabalhos de tradução destinados a outras empresas de seguros e que, se porventura prestou algumas horas suplementares, aliás sem conhecimento e até contra ordens expressas da ré, devem as mesmas considerar-se largamente compensadas pelas gratificações recebidas, termos em que conclui pela improcedência da acção.

Houve réplica e tréplica em que as partes mantiveram o alegado nos anteriores articulados e, frustrada a tentativa de conciliação, proferiu-se despacho saneador, que validou o processo.

Elaborada a especificação e o questionário, contra os quais a autora apresentou reclamações, em parte deferidas, cumpriram-se as ulteriores formalidades e procedeu-se a julgamento com intervenção do tribunal colectivo, indo por fim os autos com vista ao Ministério Público.

Nada obsta ao conhecimento do mérito da causa.

Pela especificação a respostas ao questionário provaram-se os seguintes factos:

a) — A autora prestou serviço à ré, de 2 de Janeiro de 1943 a 31 de Maio de 1946, tendo simultaneamente exercido as funções de secretária do director e de encarregada da secretaria;

b) — A autora auferiu as remunerações mensais de 2.380\$00 em 1943, de 2.860\$00 em 1944, e de 3.095\$00 em 1945 e 1946;

d) — A autora recebeu gratificações da ré, como os restantes empregados, sem distinção de categorias;

e) — A autora, devido à multiplicidade de serviços a seu cargo e em especial à circunstância da direcção da ré despachar o expediente depois de terminado o período de trabalho para os empregados de carteira, foi forçada a trabalhar diariamente até às 19, 20 e 21 horas e só a partir de Maio de 1945 passou a sair mais cedo, mas não antes das 18,30 ou 19 horas;

f) — A autora entrou normalmente para o serviço à hora em que o faziam os outros empregados de carteira e, em regra, não saía antes das 13 horas;

g) — A autora prestou à ré, além das 6,30 horas de trabalho diário, as seguintes horas de serviço em dias úteis: 586 em 1943, 566 em 1944, 120 em 1945, e 50 em 1946;

h) — As horas de trabalho indicadas na alínea precedente foram prestadas sob as ordens imediatas e conhecimento directo do director geral ou do secretário geral da ré, em relação aos quais a autora tinha de subordinar a sua hora de saída.

Expostos os factos dados como provados, cumpre decidir se as horas de serviço prestadas além do período de trabalho diário, de 6,30 horas, fixado para os empregados de carteira da indústria de seguros, pelos contratos colectivos de trabalho de 16 de Dezembro de 1936 e 16 de Agosto de 1945 (*Boletins do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência*, ano IV, n.º 3 e ano XII, n.º 20) devem considerar-se extraordinárias e, consequentemente, se a autora tem direito à remuneração correspondente, não obstante ter sido isenta do horário de trabalho, sem restrições, pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência (V. doc. de fls. 87 e 88).

Antes de mais, torna-se necessário desfazer a frequente confusão existente entre período de trabalho e horário de trabalho, que são coisas absolutamente distintas.

Período de trabalho é o espaço de tempo fixado para a duração do trabalho das várias profissões, por preceito legal ou por via de resolução corporativa, de harmonia com os interesses da Nação, das empresas e dos trabalhadores (arts. 24.º do Estatuto do Trabalho Nacional e 1.º, 4.º, 9.º e 10.º do Decreto-Lei 24.412).

Horário de trabalho é o simples regulamento elaborado por determinada empresa para o serviço do seu pessoal, do qual deve constar obrigatoriamente a hora de abertura e encerramento do estabelecimento, entrada e saída dos empregados ou assalariados, com indicação das horas de descanso e, bem assim, do dia destinado ao descanso semanal (art. 20.º do Decreto-Lei n.º 24.402).

O primeiro só pode ser aumentado por expressa resolução do Governo em face de circunstâncias excepcionais e quando assim o impuser o interesse público (art. 4.º do citado Decreto n.º 24.402 *in fine*); o segundo, como é evidente, está subordinado aos preceitos reguladores do primeiro, que não podem ser infringidos, sob pena de sanções de natureza criminal.

Destes princípios basilares e tão lamentavelmente esquecidos infere-se sem o menor esforço ou desrespeito à letra da lei que a isenção do horário de trabalho para as pessoas que exercem cargos de confiança, de direcção ou de fiscalização, concedida em termos genéricos, ao abrigo do art. 3.º do Decreto-Lei n.º 24.402, não significa que as mesmas possam trabalhar para além dos limites de tempo legalmente estabelecidos para as respectivas actividades profissionais, mas tão somente que essas pessoas não têm hora certa de almoço e podem estar no estabelecimento a qualquer hora, dentro do período normal do trabalho, ou prescindir do dia designado para o descanso semanal (V. despacho de 29 de Setembro de 1934, do Subsecretário de Estado das Corporações e Previdência Social, Dr. Pedro Teotónio Pereira).

O contrário equivalia a permitir o prolongamento indefinido do trabalho a troco de uma remuneração constante e normal, com o mais completo desprezo dos princípios de equidade e de higiene social, em que felizmente se inspira a moderna legislação do trabalho, tão longe da dupla base individualista e liberal que informou o Código Civil.

Acresce ainda que o trabalho das mulheres para além dos limites horários previstos pelo art. 9.º do Decreto-Lei 24.402 — 9 até 18 horas para os serviços de escritório — só pode ser permitido mediante expressa autorização do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, em casos excepcionais devidamente fundamentados ou por via de contrato de trabalho aprovado pelo Subsecretário de Estado das Corporações e Previdência Social (art. 7.º do citado Decreto-Lei 24.402), circunstâncias que se não verificam quanto à isenção do horário de trabalho concedido à autora.

Em resumo, a dispensa total do horário de trabalho que a ré obteve para a autora tem de ser entendida sem prejuízo do período de trabalho de 6,30 horas diárias, fixado para os empregados de carteira, entre os quais a autora estava incluída, e, portanto, todas as horas de serviço prestadas além do mencionado período, devem classificar-se de extraordinárias e ser remuneradas de harmonia com o disposto nos arts. 15.º do Decreto-Lei n.º 24.402 e classe 1.ª, §§ 4.º e 5.º e 15.º, §§ 4.º e 5.º, respectivamente, dos contratos colectivos de trabalho para a indústria de seguros, de 16 de Dezembro de 1936 e 16 de Agosto de 1945, isto é, com o acréscimo de 50 % além da remuneração normal, tendo porém em atenção que metade do referido aumento reverte para o Fundo Nacional do Abono de Família, nos termos dos arts. 2.º do Decreto-Lei n.º 32.193, de 13 de Agosto de 1942 e 25.º do Decreto-Lei n.º 33.512, de 29 de Janeiro de 1944.

As gratificações recebidas pela autora constituíram simples benefícios graciosamente concedidos, conforme o costume estabelecido, não tiveram o objectivo de remunerar serviços extraordinários e, por isso, não podem compensar estes.

Pelos fundamentos expostos, julgo em parte a acção procedente e provada e, atendendo a que a autora prestou à ré 586, 566, 120 e 50 horas de trabalho suplementar, respectivamente nos anos de 1943, 1944, 1945 e 1946, em que auferiu os ordenados mensais de 2.380\$00, 2.860\$00 e 3.095\$00, este nos últimos dois anos, condena a ré a pagar à primeira a quantia de 22.680\$82,5 (8.936\$00+10.371\$95+2.380\$00+991\$87,5=22.680\$82,5) a título de remuneração pelos serviços extraordinários prestados, absolvendo-a da restante parte do pedido.

Custas pelas partes na proporção do vencido. Notifique-se e registre-se. Lisboa, 8 de Junho de 1948.

*Vasco de Faria Machado de Sampaio*

#### ANOTAÇÃO

Assina esta sentença um distinto magistrado do Tribunal do Trabalho de Lisboa, cuja acção no campo do Direito

do Trabalho é notável e cuja dedicação a este tão desprezado ramo de direito tem excedido largamente os simples deveres impostos pelo cargo.

A presente decisão não pode, contudo,

enfileirar ao lado de tantas outras das suas sentenças, dignas de todo o aplauso.

Sustenta o Dr. Vasco de Sampaio que o art. 3.º do Decreto-Lei n.º 24.402, de 24 de Agosto de 1934, não concede ao Instituto Nacional do Trabalho a faculdade de isentar da aplicação das regras legais fixadoras do *período de trabalho*, mas simplesmente das que estabelecem o *horário de trabalho*.

Consequência da distinção entre *período* e *horário*, tal como a sentença a faz e aplica, é a consideração como extraordinárias das horas que excedem o período de trabalho, as quais devem, portanto, ser pagas com os suplementos legais, não obstante a isenção.

Concordo com a necessidade de distinguir *período* e *horário* de trabalho, acrescentando até um terceiro termo, que, por vezes, também suscita confusões: *mapa do horário do trabalho*.

*Período de trabalho* é, como a sentença diz, «o espaço de tempo fixado para a duração do trabalho das várias profissões»; *horário de trabalho* é a determinação das horas de início e termo do trabalho, em cada dia, bem como a fixação das interrupções diárias para repouso.

*Mapa do horário de trabalho* é o documento de onde constam horário e período de trabalho.

A verdade, porém, é que nem a lei nem a prática mantêm este rigor de nomenclatura.

A confusão entre *horário* e *mapa do horário* é constante, pelo emprego do termo *horário* num sentido material. A prática ignora por completo a expressão *período de trabalho* e a lei, como veremos, nem sempre a usa onde devia.

O problema de interpretação do art. 4.º do Decreto-Lei n.º 24.402 consiste, pois, em saber se a expressão «disposições do horário do trabalho» está empregada

rigorosamente ou se significará «período de trabalho».

A sentença funda a sua interpretação do art. 3.º em três argumentos. O primeiro atende à nomenclatura e reclama para a expressão «horário de trabalho», usada naquele artigo, o significado rigoroso acima indicado; o segundo é retirado do art. 4.º do mesmo decreto e consiste em entender que, por virtude desta disposição, o período de trabalho só pode ser aumentado por expressa resolução do Governo, em face de circunstâncias excepcionais e quando assim o impuser o interesse público; o terceiro atribui à solução contrária características não conformes com a natureza actual do direito do trabalho.

Para que o primeiro argumento perca o valor, parece bastante mostrar que o Decreto-Lei n.º 24.402 não usa a nomenclatura rigorosa em que a sentença se baseia.

Do relatório do decreto, farei uma única citação: o art. 24.º do Estatuto do Trabalho Nacional, que, segundo a sentença e muito justamente, se refere ao «período de trabalho», aparece no relatório referido ao «horário de trabalho». A frase do relatório é: «O art. 24.º do Estatuto do Trabalho Nacional define-nos qual o conceito que devemos ter sobre o horário do trabalho».

Quanto à parte dispositiva do decreto, a palavra *horário* encontra-se indevidamente empregada, em meu entender, pelo menos nos §§ 2.º, 3.º e 4.º do art. 1.º e nos arts. 8.º e 14.º Excluindo agora o § 4.º do art. 1.º, porque também se reporta a isenções e o art. 8.º, cuja interpretação necessita de algumas observações, que não-de ser feitas quanto aos restantes preceitos, podemos fixar-nos nos dois parágrafos do art. 1.º e no art. 14.º

O § 2.º do art. 1.º dispõe que: «O

período de trabalho diário das empregadas de escritório não pode exceder sete horas, mas tal disposição não prejudica os horários de menor duração em harmonia com os usos e costumes para certas actividades económicas». Os *horários*, na acepção da sentença, não têm duração, a qual caracteriza os *períodos*. *Horário* está nitidamente usado por *período de menor duração*.

O mesmo acontece no § 3.º, em que se determina que «os profissionais da indústria hoteleira e serviços correlativos... terão horário de trabalho, nos termos do § 1.º do art. 9.º». Ora este § 1.º do art. 9.º refere-se expressamente a *período de funcionamento* e não ao que a sentença chama *horário*.

O art. 14.º dispõe: «Em casos devidamente fundamentados, quando as condições sociais e económicas o permitam, poderão ser autorizadas horas suplementares de trabalho, além do horário normal». As horas suplementares não estão, porém, relacionadas com o *horário*, mas com o *período* de trabalho, enquanto a alteração do horário é mera consequência do aumento deste período.

Quanto ao segundo argumento, não concordo com a interpretação dada ao art. 4.º do Decreto-Lei 24.402. Este preceito tem em vista as variações do período de trabalho, que assumam carácter geral, isto é, que se apliquem a todas ou algumas profissões ou empresas. Ao contrário, o aumento resultante das isenções permitidas no art. 3.º é meramente individual, como claramente resulta da sua leitura: «não aplicação de qualquer das disposições do horário do trabalho aos indivíduos...».

Por outro lado, não está demonstrado que só nos termos do art. 4.º possa o período de trabalho ser aumentado, pois a diferença de campos de aplicação do art. 3.º e do 4.º justifica perfeitamente

a coexistência de ambos e o aumento individual por isenções concedidas pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência.

Argumentos positivos justificam a solução que propugno.

Em primeiro lugar, é necessário confrontar o art. 3.º com as suas fontes, de carácter internacional, a Convenção de Washington de 1919, ratificada por Portugal em 1928 (texto e ratificação no *Diário do Governo*, 1.ª Série, n.º 207, de 8 de Setembro de 1928) e a Convenção de Genebra de 1930, sobre a duração do trabalho no comércio e escritórios, embora esta última não esteja ratificada por Portugal.

Estas duas convenções têm por objecto o período de trabalho (*durée du travail*) e não o horário. Ora, encontram-se em ambas preceitos correspondentes ao discutido art. 3.º

Na Convenção de 1919 isentavam-se *ipso iure* as pessoas que ocupam postos de direcção, fiscalização ou confiança e os estabelecimentos em que são empregados apenas pessoas de família; na Convenção de Genebra, passou a ser permitida a isenção de certas categorias de pessoas, por despacho da autoridade competente.

É redigido da seguinte forma o preceito da Convenção de Genebra:

Art. 1.º n.º 3: L'autorité compétente dans chaque pays pourra exempter de l'application de la présente convention:

a) — Les établissements dans lesquels sont seuls occupés les membres de la famille de l'employeur;  
... ..

c) — Les personnes occupant un poste de direction ou de confiance».

A isenção respeita, portanto, a toda a convenção e autoriza, consequentemente, o aumento do período de trabalho.

Sendo esta a fonte do art. 3.º como tão claramente se vê, pode presumir-se que o nosso legislador quis dar a este preceito o alcance dos internacionais. Do mesmo passo, fica afastado o argumento que a sentença retira dos interesses dos trabalhadores, pois fica demonstrado que, segundo o consenso dos Estados, patrões e trabalhadores reunidos na Conferência Internacional do Trabalho, as isenções do período de trabalho não revelam «o mais completo desprezo dos princípios de equidade e de higiene social, em que felizmente se inspira a moderna legislação do trabalho».

No Decreto-Lei n.º 24.402 há dois preceitos que prevêem isenções, concedidas, nos casos singulares, pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência: o § 4.º do art. 1.º e o art. 3.º

O § 4.º do art. 1.º dispõe: «Nos estabelecimentos comerciais dos pequenos centros e nos estabelecimentos industriais que revistam carácter marcadamente rural poderão os respectivos empregados ser isentos do horário do trabalho mediante autorização do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência.»

A razão deste preceito determina o alcance dele. Destina-se, com efeito, a não estabelecer um inconveniente dissídio de períodos de duração entre o trabalho rural, que não é abrangido pelo decreto, e o trabalho nas actividades complementares ou nos pequenos centros não industrializados. Para conseguir tal fim não basta isentar do horário, mas é indispensável estender a isenção ao período de trabalho.

Por outro lado, é importante também a circunstância de nos parágrafos anteriores *horário* significar *período*, como foi dito.

Tudo concorre, pois, em meu entender, para que a expressão «qualquer das disposições do horário de trabalho» equivalha a «qualquer das disposições sobre período e horário do trabalho».

Os interesses dos trabalhadores ficam suficientemente protegidos, porque não é possível às entidades patronais estabelecer qualquer período de trabalho sem o acordo daqueles e ainda porque o Instituto Nacional do Trabalho e Previdência deverá negar a autorização (§ único do art. 3.º) quando os fundamentos alegados não justificarem o pedido ou as condições de remuneração ou a natureza do trabalho imponham o seu indeferimento.

Raúl Ventura