

Observações em torno das principais alterações introduzidas ao trabalho portuário pela Lei n.º 3/2013, de 14 de Janeiro

ACÁCIO PITA NEGRÃO*

I. Introdução

O contrato de trabalho portuário tem especificidades que justificam a sua sujeição a um regime jurídico especial. Essas especificidades resultam essencialmente do carácter descontínuo e imprevisível da operação portuária, que impede a planificação precisa das necessidades de mão-de-obra e, assim, desaconselha a manutenção, por parte das entidades empregadoras do sector, de um número considerável de trabalhadores com contrato por tempo indeterminado, obrigando, no entanto, a que possam dispor de um excedente de mão-de-obra – que não pertença aos seus quadros e que, portanto, não tenha de ser por elas remunerado com carácter estável – para períodos em que a actividade se intensifica. E se, por um lado, têm de ser dadas respostas adequadas às necessidades das entidades empregadoras, por outro lado, face a essas mesmas especificidades do trabalho portuário, há que assegurar uma certa estabilidade de trabalho e de rendimento aos trabalhadores portuários. O regime especial do contrato de trabalho portuário surge, precisamente, conforme ensina ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO¹, da necessidade de con-

* Advogado, Mestre em Direito de Trabalho.

¹ Cfr. ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Liberdade e Compromisso – Estudos dedicados ao Professor Mário Fernando de Campos Pinto. Trabalho portuário: especificidades*,

ciliação desses dois interesses. Aliás, conforme relembra o mesmo autor, “a conjugação do imperativo de racionalização da organização laboral das empresas que realizam a operação portuária, por um lado, com a necessidade de, por outro lado, assegurar, com estabilidade, um rendimento mínimo aos trabalhadores que, não tendo um vínculo laboral permanente, permitem a satisfação de necessidades que, ao nível de cada porto, são, apesar de tudo, globalmente, regulares, levou à aprovação, em 1973, pela Organização Internacional do Trabalho, da Convenção n.º 137 (*‘Convenção sobre o trabalho nos portos’*)”².

Em Portugal, o primeiro diploma legal que estabeleceu um regime jurídico especial para o trabalho portuário foi o Decreto-Lei n.º 145-A/78, de 17 de Junho, que só surgiu, portanto, já depois da aprovação pela OIT da referida Convenção n.º 137³. Tal Decreto-Lei vigorou até 1984, data em que foi substituído pelo Decreto-Lei n.º 282-A/84, de 20 de Agosto. Este último diploma foi, por seu turno, posteriormente revogado pelo Decreto-Lei n.º 151/90, de 15 de Maio⁴. O quadro normativo resultante destes três diplomas foi profundamente alterado com a reforma do regime jurídico do trabalho portuário, operada pelo Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de Agosto (de ora em diante abreviadamente designado por Lei do Trabalho Portuário ou LTP), o qual foi complementado por legislação posterior, designadamente, pelo Decreto Regulamentar n.º 2/94, de

evolução histórica e regime actual, Volume II, Universidade Católica Editora, Lisboa 2009, páginas 151 a 165, que afirma que “a especificidade do trabalho portuário prende-se não tanto com o conteúdo da concreta actividade realizada pelo trabalhador, mas antes com as circunstâncias que a envolvem e que influem na conformação dos esquemas contratuais. O particularismo do trabalho portuário resulta, sobretudo, da necessidade de assegurar a compatibilização das necessidades próprias da actividade empresarial (a operação portuária) que se caracteriza pela descontinuidade, a irregularidade e alguma (ainda incontornável) imprevisibilidade, com os imperativos de garantia da posição dos trabalhadores, em especial no que toca à estabilidade do emprego e, sobretudo, da disponibilidade de meios de subsistência” (cfr., respectivas páginas 151 e 152). No mesmo sentido, vide também BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª edição revista e actualizada, Verbo, Janeiro de 2014, página 393.

² Cfr. ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Liberdade e Compromisso...*, *ob. cit.*, página 156.

³ Esta Convenção n.º 137, no entanto, em Portugal, só foi aprovada, para ratificação, pelo Decreto n.º 56/1980, de 1 de Agosto.

⁴ Para maiores desenvolvimentos acerca da evolução histórica, vide ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Liberdade e Compromisso...*, *ob. cit.*, páginas 165 a 183, e SILVESTRE SOUSA, *Estatuto Profissional dos Trabalhadores Portuários (Evolução e especificidades do respectivo regime)*, Coimbra Editora, 1997, páginas 17 a 80.

28 de Janeiro, que regulamenta o exercício da actividade de cedência de mão-de-obra portuária e pela Portaria n.º 178/94, de 29 de Março, que estabelece normas sobre a atribuição de licença às entidades que pretendem exercer a actividade de cedência de mão-de-obra portuária⁵.

Actualmente, são ainda os diplomas legais resultantes da reforma de 1993 que regulam o regime jurídico do trabalho portuário.

Em 2013, através da Lei n.º 3/2013, procedeu-se à primeira alteração à LTP. Este último diploma acolheu os vectores de revisão do regime do trabalho portuário resultantes do Acordo para o Mercado de Trabalho Portuário entre o Governo, a União Geral dos Trabalhadores, a Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários, a Associação dos Operadores Portuários dos Portos Douro e Leixões e a Associação dos Operadores do Porto de Lisboa, de 12 de Setembro de 2012⁶. As principais matérias sobre as quais a revisão do regime do trabalho portuário incidiu são as seguintes:

- a) A redefinição do âmbito do trabalho portuário;
- b) A eliminação da previsão legal da existência de uma carteira profissional de trabalho portuário;
- c) A redefinição do conceito de efectivo dos portos;
- d) O acolhimento de regras especiais que permitissem habilitar o trabalho portuário com modalidades contratuais já previstas no Código do Trabalho (designadamente, o regime do contrato a termo e do contrato intermitente);
- e) O estabelecimento de regras especiais para o regime de trabalho suplementar a prestar pelos trabalhadores portuários; e
- f) A criação de regras mais flexíveis respeitantes à cedência de mão-de-obra portuária.

Outro aspecto muito importante sobre o qual as partes chegaram a acordo foi o de, face ao papel primacial que a contratação colectiva ocupa neste sector, impor aos parceiros sociais um prazo para a adaptação dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho às matérias objecto de revisão. Esta questão, à qual tanto aludiu o mencionado acordo de

⁵ É, igualmente, importante ter em conta, para o enquadramento do trabalho portuário, o Decreto-Lei n.º 298/93, de 28 de Agosto, que estabelece o regime da operação portuária, sendo certo que, de qualquer modo, tem sido sobretudo a contratação colectiva a principal fonte de regulação das relações de trabalho portuário.

⁶ Conforme resulta, aliás, da exposição de motivos da proposta de que a Lei n.º 3/2013 provém (a saber, a Proposta de Lei n.º 99/XII).

12 de Setembro de 2012 como a exposição de motivos da proposta que deu origem à revisão da LTP, vem contemplada no artigo 6.º da Lei n.º 3/2013, que estipula que “*as disposições constantes de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho de conteúdo contrário ao disposto no Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de agosto, na redação conferida pela presente lei, devem ser alteradas no prazo de 12 meses após a sua entrada em vigor, sob pena de nulidade*”. Através desta norma, o legislador visou, não só forçar os parceiros sociais a rever, sob pena de perda de eficácia⁷, as disposições de tais instrumentos contrárias às alterações à LTP, como também esclarecer que essas alterações à LTP têm natureza imperativa, sendo que, a nosso ver, tal imperatividade é de conteúdo fixo⁸.

Como se depreende do próprio título, o presente texto pretende centrar-se precisamente nas principais alterações trazidas à LTP pela mencionada Lei. n.º 3/2013. Nesse sentido, analisaremos cada um dos vectores indicados nas alíneas *supra* e o impacto dos mesmos no regime do trabalho portuário. Os três primeiros vectores [*i.e.*, os indicados nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* *supra*] serão abordados no capítulo II *infra*, a propósito do novo enquadramento dado pela Lei n.º 3/2013 ao trabalho portuário. Os três restantes vectores [*i.e.*, os indicados nas alíneas *d)*, *e)* e *f)* *supra*], porque respeitantes a adaptações de matérias reguladas no Código do Trabalho às especificidades do trabalho portuário, serão tratados no capítulo III *infra*, respeitante ao regime especial do contrato de trabalho.

II. Novo enquadramento do trabalho portuário

A) Novo conceito legal de trabalho portuário

Nos termos do disposto no art. 1.º, n.º 2, da LTP (com a redacção resultante da Lei n.º 3/2013, de 14 de Janeiro), “*considera-se trabalho portuário, para efeitos do presente diploma, o prestado nas diversas*

⁷ Apesar do preceito em questão aludir à nulidade das normas dos instrumentos de regulamentação colectiva que se revelem contrárias às disposições legais resultantes da Lei n.º 3/2013, a verdade é que está aqui em causa apenas a perda de eficácia de tais normas, na medida em que essa perda de eficácia não tem, naturalmente, efeitos retroactivos.

⁸ Ou seja, não permite que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho disponham de forma diferente, seja num sentido mais favorável ou menos favorável aos trabalhadores (cfr. a propósito desta qualificação das normas legais imperativas, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *in* PEDRO ROMANO MARTINEZ e outros, *Código do Trabalho Anotado*, 9.ª edição, Almedina, Coimbra, anotação ao art. 3.º do CT de 2013, páginas 109 e 110 (cfr. ponto IV).

*tarefas de movimentação de cargas nas áreas portuárias de prestação de serviço público e nas áreas portuárias de serviço privativo, dentro da zona portuária*⁹. Esta definição de trabalho portuário conjuga um elemento funcional e um elemento espacial.

O elemento funcional diz respeito às “*diversas tarefas de movimentação de cargas*” e remete-nos para a definição de “*atividade de movimentação de cargas*” constante no art. 2.º, al. b), da LTP. De acordo com a nova redacção dada a este último preceito, entende-se por “*atividade de movimentação de cargas, a atividade de estiva, desestiva, conferência, carga, descarga, transbordo, movimentação e arrumação de mercadorias em cais, parques e terminais*”. Face à redacção anterior, foi eliminada a locução “*bem como de formação e decomposição de unidades de carga e ainda de recepção, armazenagem e expedição de mercadorias*”¹⁰, pelo que tais tarefas deixaram de ser consideradas actividades de movimentação de cargas para os efeitos do DL n.º 280/93 e, nesse sentido, deixaram de estar compreendidas na noção legal de trabalho portuário.

O elemento espacial da definição de trabalho portuário, por seu turno, para além de vir referenciado no citado art. 1.º, n.º 2, da LTP (“*nas áreas portuárias de prestação de serviço público e nas áreas portuárias de serviço privativo, dentro da zona portuária*”), é desenvolvido nas alíneas d), e) e f) do art. 2.º da LTP, as quais não foram alteradas pela Lei n.º 3/2013.

Através da Lei n.º 3/2013, de 14 de Janeiro, operou-se uma limitação ao conceito de trabalho portuário. Essa limitação deu-se por via do seu elemento funcional e decorre, não só do que se acaba de enunciar a propósito da nova definição de “*atividade de movimentação de cargas*” constante no art. 2.º, al. b), da LTP, como também da nova redacção dada ao art. 1.º, n.º 3, do mesmo diploma. Estabelece, com efeito, este último

⁹ Este preceito corresponde, com meras alterações de redacção, ao art. 1.º, n.º 2, da versão original do DL n.º 280/93, de 13 de Agosto, que dispunha que “*considera-se trabalho portuário, para efeitos deste diploma, o prestado nas diversas tarefas de movimentação de cargas nas áreas públicas ou privadas, dentro da zona portuária*”. A substituição da expressão “*áreas públicas ou privadas*” pela expressão “*áreas portuárias de prestação de serviço público e nas áreas portuárias de serviço privativo*” traduziu-se num aperfeiçoamento de redacção que se impunha, atendendo a que a lei define expressamente os conceitos de “*área portuária de prestação de serviço público*” e “*área portuária de serviço privativo*” [cfr. o art. 2.º, als. e) e f), da LTP, e o art. 2.º, als. c) e d) do DL n.º 298/93, de 28 de Agosto, diploma este que, conforme já referido (cfr., nota 5, *supra*), estabelece o regime da operação portuária].

¹⁰ Esta locução constava da versão original da LTP.

preceito que “o disposto no presente diploma não é aplicável: a) Ao trabalho prestado por trabalhadores das autoridades portuárias, nem ao dos trabalhadores que na zona portuária não se encontrem exclusiva ou predominantemente afetos à atividade de movimentação de cargas; b) À movimentação de cargas em cais e terminais através da utilização de trailers ou veículos pesados de transporte de mercadorias; c) Ao trabalho relativo à movimentação e arrumação de mercadorias em armazéns, bem como em parques ou outras infra-estruturas de plataformas logísticas constituídas ao abrigo da Lei n.º 152/2008, de 5 de Agosto, ainda que integradas em zonas portuárias; d) Ao controlo de entradas e saídas de mercadorias em portarias”. A novidade deste art. 1.º, n.º 3, resulta das transcritas alíneas b), c) e d), já que a alínea a) reproduz, com pequenas alterações de redacção, o anterior art. 1.º, n.º 3. Tais alíneas b), c) e d) não suscitam dúvidas de interpretação, pois dizem respeito a actividades claramente identificadas e delimitadas. Como resulta do mencionado Acordo para o Mercado de Trabalho Portuário de 12 de Setembro de 2012 e da Proposta de Lei n.º 99/XII, as actividades a que se referem tais alíneas não são “funcionalmente portuárias – no seu sentido mais tradicional” e, portanto, “podem sem qualquer prejuízo do seu desempenho ser prestadas por trabalhadores não portuários”. Mais, as alíneas c) e d) do referido art. 1.º, n.º 3, são, em certa medida, uma decorrência da nova definição de “atividade de movimentação de cargas” constante do citado art. 2.º, al. b), da LTP.

B) O conceito de trabalhador portuário

Ao contrário daquilo que acontece em relação ao conceito de trabalho portuário, a LTP não contempla uma definição de trabalhador portuário¹¹.

O art. 5.º da LTP, na versão primitiva, estabelecia, no entanto, que “só podem ser contratados para a prestação de trabalho portuário os indivíduos habilitados com carteira profissional”, pelo que era claro que só os trabalhadores detentores de tal carteira seriam considerados trabalhadores portuários e, nesse sentido, só eles estariam habilitados a exercer trabalho portuário¹².

¹¹ Não a contempla a versão resultante da Lei n.º 3/2013, de 14 de Janeiro, como, aliás, já não a contemplava a versão original.

¹² Note-se que, apesar de ter chegado a ser elaborado um projecto de portaria que estabelecia as regras aplicáveis à obtenção da carteira profissional de trabalhador portuário (cfr. Separata 4 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, de 22 de Setembro de 1999), nunca

Com a eliminação da exigência da carteira profissional (operada pela revogação do art. 5.º da LTP) e face à ausência de uma definição legal de trabalhador portuário, torna-se necessário perceber quem é que, face à LTP revista, pode exercer trabalho portuário, estando sujeito ao respectivo regime e, assim, ser qualificado como trabalhador portuário.

A LTP, quando alude ao trabalhador que exerce trabalho portuário, raramente o designa expressamente por trabalhador portuário¹³. Refere-se a ele, por exemplo, nos novos artigos 3.º e 6.º, n.º 1, como o “*trabalhador que desenvolve a sua atividade profissional na movimentação de cargas*”, o que nos remete, antes de mais, para a já analisada definição de actividade de movimentação de cargas, que, como vimos¹⁴, tendo deixado de contemplar as actividades de formação e decomposição de unidades de carga e ainda de recepção, armazenagem e expedição de mercadorias, em certa medida, já exclui também do seu âmbito as actividades elencadas nas alienas c) e d) do n.º 3 do art. 1.º da LTP.

A este propósito, merece também particular atenção o disposto na alínea a) do n.º 3 do art. 1.º da LTP, única norma legal que, a respeito da delimitação negativa do conceito legal de trabalho portuário, se centra,

chegou a surgir essa portaria, tendo, por conseguinte, ficado por regulamentar tal matéria. Perante essa omissão, conforme recorda ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Liberdade e Compromisso...*, *ob. cit.*, página 196, nota 101, o Instituto do Trabalho Portuário adoptou uma prática administrativa pouco compatível com os termos da lei, “*designadamente, estabelecendo listas de trabalhadores não possuidores de habilitação que poderiam ser contratados para a realização de trabalho portuário*”. Como também recorda ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Liberdade e Compromisso...*, *ob. cit.*, página 198, perante essa omissão de regulamentação da carteira profissional, “*a jurisprudência assumiu uma atitude de abertura*”. Essa atitude de abertura é atestada pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 14 de Maio de 1996, in *Colectânea de Jurisprudência*, 1996, III, página 295, que reconheceu que, perante a omissão de regulamentação da carteira profissional, nunca chegou a entrar em vigor o artigo 5.º da LTP. Esta posição jurisprudencial suscitava naturalmente as maiores dúvidas e a verdade é que foi corrigida por arestos mais recentes, os quais vieram sustentar que o facto de não ser materialmente possível obter a carteira profissional exigida por lei, não tornava tal carteira dispensável, nem era de molde a tornar válidos os contratos de trabalho portuário em relação aos quais tal carteira fosse obrigatória. Cfr., neste sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 21 de Janeiro de 2009, relativo ao Processo n.º 08S2059, in www.dgsi.pt, e o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 18 de Novembro de 2009, relativo ao Processo n.º 842/06.3TTAVR.C1.S1 – 4.ª Secção, in www.dgsi.pt, cuja fundamentação, a este respeito, subscrevemos.

¹³ Tal só acontece nos artigos 9.º, n.º 1, 11.º, n.ºs 1 e 2, e 14.º, n.º 1.

¹⁴ Vide, a este propósito, o que dissemos em II-A), *supra*.

não propriamente nas actividades excluídas de tal conceito, mas antes nos sujeitos que as desenvolvem e na forma como estes as desenvolvem. Do referido preceito legal retira-se, *a contrario*, que só ficarão sujeitos ao regime do trabalho portuário os trabalhadores que na zona portuária se encontrem exclusiva ou predominantemente afectos à actividade de movimentação de cargas. Apesar de este preceito aludir à afectação predominante à actividade de movimentação de cargas, entendemos que o mesmo não visa apenas excluir do regime do trabalho portuário os trabalhadores que desenvolvam predominantemente as actividades não contempladas na definição constante da alínea *b*) do art. 2.º da LTP [as quais, como acima sustentámos, já abarcam, em certa medida, as indicadas nas alíneas *c*) e *d*) do n.º 3 do art. 1.º da LTP], mas também os trabalhadores que desenvolvam predominantemente as actividades que, como é o caso daquela a que alude a alínea *b*) do n.º 3 do art. 1.º da LTP, embora não sejam expressamente excluídas da definição de movimentação de cargas, são excluídas do conceito de trabalho portuário. Versando a referida alínea *a*) do n.º 3 do art. 1.º da LTP sobre a delimitação negativa do conceito de trabalho portuário, não faria sentido, a nosso ver, uma interpretação deste preceito que, com base num apego exagerado à letra da norma, pretendesse vislumbrar uma diferença entre o desenvolvimento predominante das actividades constantes das alíneas *c*) e *d*) do mesmo n.º 3 do art. 1.º e o das actividades, também excluídas do conceito de trabalho portuário, a que se refere a alínea *b*) desse n.º 3.

Perante isto, entendemos que o trabalhador portuário será como tal considerado, apenas e só, quando desenvolver, de forma exclusiva ou predominante, a actividade profissional de movimentação de cargas que, para efeitos da LTP, seja considerada como trabalho portuário.

Sendo assim, poder-se-á perguntar se os trabalhadores portuários podem (continuar a) desenvolver as actividades que deixaram de integrar o conceito de trabalho portuário, sem que tal implique o afastamento da sujeição ao regime jurídico do trabalho portuário e, por conseguinte, a perda da sua qualidade de trabalhadores portuários?

Esta questão é tanto mais relevante quanto, pelo menos, os trabalhadores portuários com vínculo laboral anterior à data da entrada em vigor da referida Lei n.º 3/2013, acordaram contratual e/ou convencionalmente com as respectivas entidades empregadoras desenvolver actividades que, agora, deixaram de integrar o conceito de trabalho portuário. Naturalmente que a limitação operada ao conceito de trabalho portuário, por

si só, não é idónea a restringir o conteúdo da categoria contratual ou normativa dos trabalhadores portuários e, nesse sentido, poderá continuar a ser exigida a tais trabalhadores a realização das actividades em causa. Tanto mais que nada impede que um trabalhador portuário se vincule a exercer funções não compreendidas no conceito de trabalho portuário. Aliás, a lógica de reserva deste regime jurídico do trabalho portuário é precisamente a contrária: é no sentido de reservar as funções qualificadas como trabalho portuário para os trabalhadores portuários e não, naturalmente, no sentido dos trabalhadores portuários só poderem exercer funções portuárias¹⁵.

De qualquer modo, face ao disposto na mencionada alínea *a*) do n.º 3 do art. 1.º da LTP, parece-nos ser necessário concluir que o poder de direcção das entidades empregadoras dos trabalhadores portuários ficou restringido, na medida em que deixou de ser possível obrigar tais trabalhadores a exercer predominantemente as actividades agora excluídas do conceito de trabalho portuário, mesmo que tais actividades estejam integradas na categoria contratual ou normativa de tais trabalhadores. Com efeito, a delimitação dos conceitos de trabalho portuário e de movimentação de cargas, apesar de não afectar directamente o conteúdo das categorias contratuais e normativas dos trabalhadores, ao restringir o conceito de trabalho portuário e, sobretudo, ao exigir que os trabalhadores portuários, para serem qualificados como tal, exerçam predominantemente as actividades qualificadas como trabalho portuário, acaba por influenciar – limitando – o objecto¹⁶ do próprio contrato de trabalho e, assim, também, naturalmente, o poder de direcção da entidade empregadora. Se assim não fosse, a entidade empregadora, respeitando a categoria contratual e normativa do trabalhador portuário, ao colocá-lo a desempenhar, predominantemente, actividades que deixaram de ser qualificadas

¹⁵ O monopólio dos trabalhadores portuários em relação às tarefas de trabalho portuário, já afirmado no Decreto-Lei n.º 145-A/78, de 17 de Junho, foi sendo sucessivamente reafirmado nos diplomas legais que lhe se seguiram sobre o regime do trabalho portuário, designadamente, os já mencionados Decreto-Lei n.º 282-A/84, de 20 de Agosto, Decreto-Lei n.º 151/90, de 15 de Maio, e Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de Agosto.

¹⁶ A expressão “*objecto de trabalho*” é aqui utilizada na sua visão tradicional, ou seja, como a actividade que o trabalhador se compromete a desenvolver, sendo que a restrição ao objecto do contrato de trabalho ora analisada dá-se, face ao disposto na al. *a*) do n.º 3 do art. 1.º da LTP, por via da categoria profissional em sentido real. Este último preceito obriga, com efeito, a que o trabalhador portuário, para ser como tal qualificado, desenvolva, em concreto, predominantemente um conjunto de tarefas qualificadas como trabalho portuário.

como trabalho portuário, estaria, atendendo à aludida al. a) do n.º 3 do art. 1.º da LTP, a descaracterizar a relação laboral – que deixaria de ser de trabalho portuário – e, assim, a fazer com que o trabalhador deixasse de estar sujeito ao regime jurídico do trabalho portuário e, portanto, também perdesse a qualidade de trabalhador portuário. Tal não está, naturalmente, na esfera de poder da entidade empregadora. Esta tem de respeitar o núcleo caracterizador da relação laboral que estabeleceu com o trabalhador, núcleo esse que está íntima e indissociavelmente ligado à preservação, por parte do trabalhador, do seu estatuto de trabalhador portuário¹⁷.

Ainda com vista a melhor perceber quem é que, face à LTP revista, pode exercer trabalho portuário, é necessário voltar ao citado art. 6.º, n.º 1, da LTP, do qual decorre que os trabalhadores que desenvolvem trabalho portuário devem “*receber periodicamente da respetiva entidade empregadora a formação profissional necessária ao desempenho correcto e em segurança das suas funções, a ministrar por entidades certificadas*” e ter em conta a definição de efectivo dos portos resultante do novo art. 2.º, al. a), da LTP. Nos termos deste último preceito, o efectivo dos portos é agora “*o conjunto de trabalhadores que, possuindo aptidões e qualificação profissional adequadas ao exercício da profissão, desenvolvem a sua atividade profissional na movimentação de cargas ao abrigo de um contrato de trabalho*”. Ou seja, destes dois preceitos legais extrai-se a conclusão de que, após a entrada em vigor da Lei n.º 3/2013, para o desempenho da profissão de trabalhador portuário, basta possuir as aptidões e qualificação profissional adequadas a esse desempenho, recebendo para o efeito formação profissional periódica. A lei, no entanto, não esclarece o que entende por aptidões e qualificação profissional adequadas ao exercício da profissão. Limita-se, a este respeito, por um lado, a referir que a entidade empregadora deve assegurar aos trabalhadores portuários formação inicial no momento do ingresso no mercado de trabalho portuário e formação profissional periódica visando a actualização de conhecimentos¹⁸ e, por outro lado, a esclarecer que aos trabalhadores portuários anteriormente inscritos no contingente dos diversos portos é

¹⁷ Está aqui em causa também a salvaguarda da categoria subjectiva do trabalhador, relacionada com a sua profissionalidade, sendo que aqui, não só por razões históricas, como também e sobretudo para que ao trabalhador seja aplicável o regime jurídico do trabalho portuário, tal salvaguarda ganha especial relevo.

¹⁸ Cfr. artigo 6.º, n.º 2, da LTP.

reconhecida, sem qualquer formalidade, a integração no efectivo dos portos¹⁹. Torna-se, portanto, absolutamente necessário que os conceitos vagos e indeterminados de aptidão e qualificação profissional adequadas ao exercício da profissão sejam densificados, por via de regulamentação legal (por exemplo, no quadro do Sistema Nacional de Qualificações) ou por via de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

É, finalmente, importante ter em conta o aludido art. 3.º da LTP, do qual resulta que os trabalhadores que desenvolvem a actividade de movimentação de carga podem ser, para o efeito, contratados por empresas de estiva, por empresas de trabalho portuário ou por empresas que explorem áreas de serviço privativo, esclarecendo, ainda, o art. 9.º, n.º 4, do mesmo diploma legal que essa actividade pode também ser desenvolvida por trabalhadores de empresa de trabalho temporário.

Em suma, para ser qualificado como trabalhador portuário, o trabalhador tem de possuir as aptidões e qualificação profissional adequadas ao exercício da profissão, tem de ter um contrato de trabalho com uma empresa de estiva, com uma empresa de trabalho portuário, com uma empresa que explore uma área de serviço privativo ou, verificados os requisitos exigidos pelo art. 9.º, n.º 4, da LTP, com uma empresa de trabalho temporário e, por fim, tem de estar, ao abrigo de tal contrato, exclusiva ou predominantemente afecto à actividade profissional de movimentação de cargas que, para efeitos da LTP, seja considerada como trabalho portuário.

C) O objecto das empresas de trabalho portuário

Face ao que dissemos em II.A) e II.B) *supra*, coloca-se a questão de saber se as empresas de trabalho portuário poderão continuar a ceder trabalhadores para actividades que, por força das alterações à LTP, deixaram de integrar o conceito de trabalho portuário?

Partimos do pressuposto de que o conteúdo da categoria contratual ou normativa dos trabalhadores portuários a ceder abarca ou, pelo menos,

¹⁹ Cfr. artigo 11.º, n.º 2, da LTP, que, desta feita, reconhece automaticamente, aos trabalhadores que anteriormente pertenciam ao contingente dos portos, as aptidões e qualificação necessárias ao desempenho da profissão. Tenha-se em conta que os “*trabalhadores inscritos no contingente dos diversos portos*” são os trabalhadores abrangidos pelo regime de transição previsto nos artigos 11.º a 15.º da LTP, ou seja, aqueles que pertenciam ao contingente dos portos, também conhecido por contingente comum, desaparecido com a entrada em vigor da LTP.

não exclui essas actividades que deixaram de integrar o conceito de trabalho portuário.

Para responder a esta questão, temos de analisar os preceitos legais que tratam da matéria respeitante ao objecto das empresas de trabalho portuário, a saber, os artigos 2.º, alínea c)²⁰, e 9.º, n.º 1²¹, da LTP, assim como os artigos 2.º, n.º 1, e 3.º do Decreto Regulamentar n.º 2/94, de 28 de Janeiro²². Tais preceitos não foram objecto de qualquer alteração por parte da Lei n.º 3/2013, de 14 de Janeiro.

Dos citados artigos 2.º, alínea c), e 9.º, n.º 1, da LTP resulta que o objecto exclusivo das empresas de trabalho portuário consiste na cedência temporária de trabalhadores portuários, sendo que do artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 2/94 se retira a ideia de que as empresas de trabalho portuário são constituídas exclusivamente para a cedência de mão-de-obra portuária. E, nos termos do art. 2.º do dito Decreto Regulamentar, entende-se por cedência de mão-de-obra portuária a cedência de trabalhadores portuários²³.

²⁰ De acordo com o qual se considera “*empresa de trabalho portuário a pessoa colectiva cuja actividade consiste exclusivamente na cedência de trabalhadores qualificados para o exercício das diferentes tarefas portuárias de movimentação de cargas*”.

²¹ Que dispõe que “*Podem requerer a licença referida no artigo anterior as pessoas colectivas de direito privado constituídas sob a forma de associação, de cooperativa ou de sociedade comercial, cujo objecto consista exclusivamente na cedência temporária de trabalhadores portuários*”.

²² Este Decreto Regulamentar n.º 2/94 regulamenta o exercício da actividade de cedência de mão-de-obra portuária, sendo que o seu art. 2.º, n.º 1, estipula que “*para efeitos do presente diploma, entende-se por cedência de mão-de-obra portuária a actividade em que, por contrato, a empresa de trabalho portuário se obriga a ceder temporariamente a empresas de estiva ou a utentes de áreas portuárias privativas a utilização de trabalhadores portuários, habilitados nos termos da lei para o desempenho na zona portuária das actividades profissionais de movimentação de cargas*” e o seu artigo 3.º estabelece que “*o exercício da actividade de cedência de mão-de-obra portuária apenas pode ser efectuado por pessoas colectivas constituídas exclusivamente para o efeito e licenciadas pelo Instituto do Trabalho Portuário (ITP)*”. Onde se lê Instituto do Trabalho Portuário deve agora ler-se Instituto da Mobilidade e Transportes, I.P.

²³ Mas, à primeira vista, poderíamos ser levados a ter um entendimento diferente. Com efeito, por força do art. 8.º, n.º 1, da LTP, poderíamos ser levados a pensar que – referindo-se tal preceito à actividade de “*cedência de trabalhadores para a realização de operações portuárias*” e, nesse sentido, parecendo remeter para o conceito de operação portuária constante do art. 2.º, alínea a), do Decreto-Lei n.º 298/93 – as empresas de trabalho portuário, no âmbito da sua actividade, poderiam ter por objecto, não apenas a cedência de trabalhadores portuários, mas também de outros trabalhadores, desde que tal cedência fosse para a realização de operações portuárias. Isto é, as empresas de trabalho

A lei, ao tratar esta matéria, centra-se, portanto, nos sujeitos que são objecto de cedência e não nas actividades para as quais tais sujeitos são cedidos.

Caso se centrasse nas actividades para as quais os trabalhadores portuários são cedidos e remetesse para os conceitos de movimentação de cargas e trabalho portuário, seríamos obrigados a concluir que, a partir da entrada em vigor da Lei n.º 3/2013, as empresas de trabalho portuário teriam deixado de poder ceder trabalhadores para actividades que, por força dessa lei, deixaram de integrar o conceito de trabalho portuário.

Como a lei se centra nos sujeitos a ceder, somos levados a sustentar que as empresas de trabalho portuário poderão continuar a ceder trabalhadores portuários para actividades que, por força das alterações à LTP, deixaram de integrar o conceito de trabalho portuário. O essencial, para que as empresas de trabalho portuário não actuem fora do seu objecto social exclusivo, é que os trabalhadores que cedem sejam (e continuem a ser) qualificados como trabalhadores portuários e que, por conseguinte, além das aptidões e qualificação profissional adequadas ao exercício da profissão, desenvolvam predominantemente a actividade qualificada como trabalho portuário. Ou seja, o que se acaba de dizer faz com que as empresas de trabalho portuário tenham de passar a ter o cuidado de ceder, cada um dos seus trabalhadores portuários, predominantemente para o desenvolvimento de uma actividade que, para efeitos da LTP,

portuário poderiam, por exemplo, ceder trabalhadores não portuários para a movimentação e arrumação de mercadorias em armazém ou para o controlo de entradas e saídas de mercadorias em portarias. É que o conceito de operação portuária que, até à entrada em vigor da Lei n.º 3/2013, coincidia com o conceito de actividade de movimentação de cargas, passou, por força da já analisada limitação ao conceito de actividade de movimentação de cargas, a ter um âmbito mais abrangente do que o deste último conceito. E, assim, o fim deste sincronismo entre os dois conceitos fez com que o âmbito da actividade desenvolvida pelos trabalhadores portuários e qualificada como trabalho portuário deixasse de coincidir com o âmbito da operação portuária. Uma tal interpretação do art. 8.º, n.º 1, da LTP não pode, no entanto, proceder, não só porque o preceito em causa não pretende regular a matéria do objecto das empresas de trabalho portuário, como, sobretudo, a dita interpretação está em dissonância com aquilo que resulta dos preceitos, já analisados, que tratam directamente da questão do objecto das empresas de trabalho portuário. Face ao que acabámos de dizer, consideramos que o legislador de 2013 deveria ter alterado a redacção do referido artigo 8.º, n.º 1, abandonando a expressão “*o exercício da actividade de cedência de trabalhadores para a realização de operações portuárias*”, substituindo-a, por exemplo, pela locução “*o exercício da actividade de cedência de trabalhadores para a actividade de movimentação de cargas*”.

seja considerada como trabalho portuário, sob pena de estarem a violar o seu objecto social exclusivo²⁴.

D) Efectivo dos portos

Na sua versão original, a LTP definia o efectivo dos portos como “o conjunto dos trabalhadores detentores de carteira profissional adequada que desenvolvem a sua actividade profissional, ao abrigo do contrato de trabalho sem termo, na movimentação de cargas”²⁵. Para ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO²⁶, com esta definição e a exigência de carteira profissional para os trabalhadores portuários, face à extinção do regime de inscrição e consequente desaparecimento do contingente comum, “*procurou-se, de uma parte, dar satisfação à exigência da Convenção n.º 137 quanto à existência de um contingente de trabalhadores portuários em cada porto e, do mesmo passo, eliminar as restrições administrativas ou convencionais a este tipo de actividade*”.

Como já tivemos oportunidade de referir²⁷, a Lei n.º 3/2013 veio alterar a definição de efectivo dos portos, estabelecendo que o mesmo se traduz no “conjunto de trabalhadores que, possuindo aptidões e qualificação profissional adequadas ao exercício da profissão, desenvolvem a sua actividade profissional na movimentação de cargas, ao abrigo de um contrato de trabalho”²⁸. De acordo com esta nova definição, passam a integrar o efectivo dos portos todos os trabalhadores que, possuindo as aptidões e qualificação adequadas ao exercício da profissão²⁹, sejam contratados para a prestação de trabalho portuário, seja ao abrigo de um vínculo contratual laboral, por tempo indeterminado, seja ao abrigo de um vínculo precário. Deixa, por conseguinte, de haver a distinção, para efeitos de integração no efectivo dos portos, entre os trabalhadores portuários vinculados estavelmente e os trabalhadores portuários que não têm tal vínculo estável. Basta, inclusivamente, para integrar o efectivo

²⁴ Cfr., a este respeito, aquilo que dissemos em II-B), *supra*, a propósito, designadamente, das limitações que, por força da nova delimitação do conceito de trabalho portuário, surgiram no poder de direcção das entidades empregadoras dos trabalhadores portuários.

²⁵ Cfr. art. 2.º, al. a), da LTP, na sua versão original.

²⁶ ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Liberdade e Compromisso...*, *ob. cit.*, página 185.

²⁷ *Vide* II-B), *supra*.

²⁸ Cfr. art. 2.º, al. a), da LTP, na sua actual versão.

²⁹ Cfr. aquilo que dissemos, a propósito de tais aptidões e qualificação adequadas, em II-B), *supra*.

dos portos, que um trabalhador seja contratado uma só vez para prestar trabalho portuário. Deste modo, coloca-se a questão de saber se esta nova definição, que tem merecido uma forte contestação e oposição de alguns sindicatos do sector³⁰, é compatível com as exigências que a Convenção n.º 137 da OIT faz quanto à existência de um contingente de trabalhadores portuários em cada porto?

Para responder a esta questão, há que tentar compreender aquilo que, a propósito de tal contingente, é estabelecido na Convenção n.º 137³¹. Esta última, que só se aplica obrigatoriamente “às pessoas que estão disponíveis de modo regular para um trabalho portuário e que tiram o seu rendimento anual principal deste trabalho”³², impõe, designadamente, que seja “assegurado aos trabalhadores portuários um mínimo de períodos de emprego ou um mínimo de rendimento, cuja extensão e natureza dependerão da situação económica e social do país e do porto em questão”³³ e determina que é necessário estabelecer e manter “actualizados registos para todas as categorias profissionais de trabalhadores portuários, segundo modalidades que a legislação ou prática nacionais determinarão”³⁴. Mais, estipula que “o efectivo dos registos será revisto periodicamente, a fim de ser fixado num nível correspondente às necessidades do porto”³⁵. Daqui resulta, com efeito, a necessidade de existência de um contingente de trabalhadores portuários em cada porto (o designado “efectivo dos registos”), ao qual tem de ser assegurada uma certa estabilidade de emprego e garantido

³⁰ Nomeadamente, do Sindicato dos Estivadores, Trabalhadores de Tráfego e Conferentes Marítimos do Centro e Sul de Portugal, do Sindicato XXI – Associação Sindical dos Trabalhadores Administrativos, Técnicos e Operadores dos Terminais de Carga Contentorizada do Porto de Sines, do Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro e do Sindicato dos Estivadores Conferentes e Tráfego do Porto de Sines. Estes quatro sindicatos apresentaram, inclusivamente, em Janeiro de 2013, uma reclamação junto da Repartição Internacional do Trabalho da OIT, ao abrigo do artigo 24.º da Constituição da OIT, fundada, essencialmente, na circunstância de, alegadamente, o Estado português, através do novo artigo 2.º, al. a), da LTP, estar a violar a Convenção n.º 137 da referida organização.

³¹ Vide, a este propósito, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Liberdade e Compromisso...*, ob. cit., páginas 156 a 158. Vide também SILVESTRE SOUSA, *Estatuto Profissional...*, ob. cit., páginas 54 a 56, em termos com os quais não concordamos inteiramente.

³² Cfr. art. 1.º, n.º 1, da Convenção n.º 137 da OIT.

³³ Cfr. art. 2.º, n.º 2, da Convenção n.º 137 da OIT.

³⁴ Cfr. art. 3.º, n.º 1, da Convenção n.º 137 da OIT.

³⁵ Cfr. art. 4.º, n.º 1, da Convenção n.º 137 da OIT.

um certo rendimento. A nova definição de efectivo dos portos constante da LTP faz, pois, referência a uma realidade mais abrangente e distinta daquela em que se traduz o contingente de trabalhadores portuários exigido pela Convenção n.º 137. Esta última não impõe, não obstante, que tal contingente seja apenas composto por trabalhadores com vínculo por tempo indeterminado, limitando-se a esclarecer que “*compete à política nacional encorajar todas as entidades interessadas a assegurar aos trabalhadores portuários, na medida do possível, um emprego permanente ou regular*”³⁶ (sublinhado nosso). Nesse sentido, para dar satisfação à exigência da Convenção n.º 137 quanto à existência de um contingente de trabalhadores portuários em cada porto, não era necessário manter a definição de efectivo dos portos constante da versão originária da LTP. Em bom rigor, para dar satisfação a essa exigência, não é essencial que a lei contemple qualquer definição do referido contingente. Conforme resulta do próprio texto da Convenção, os registos desse contingente serão estabelecidos e mantidos actualizados, “*segundo modalidades que a legislação ou a prática determinarão*”³⁷ (sublinhado nosso), esclarecendo ainda a dita Convenção que “*na medida em que não forem postas em prática por meio de acordos colectivos, sentenças arbitrais ou de qualquer outro modo conforme com a prática nacional, as disposições da presente Convenção devem ser aplicadas por meio de legislação nacional*”³⁸ (sublinhado nosso). Ou seja, esse contingente de trabalhadores, existente em cada porto e ao qual tem de ser assegurada uma certa estabilidade de emprego e garantido um certo rendimento, não tem de estar expressamente contemplado na lei, bastando que, na prática, seja garantida a sua existência e asseguradas as restantes exigências que a Convenção estabelece quanto à sua manutenção e utilização, nomeadamente, ao nível do registo³⁹, prioridade

³⁶ Cfr. art. 2.º, n.º 1, da Convenção n.º 137 da OIT.

³⁷ Cfr. o já aludido art. 3.º, n.º 1, da Convenção n.º 137 da OIT.

³⁸ Cfr. art. 7.º da Convenção n.º 137 da OIT.

³⁹ A exigência de registo dos trabalhadores portuários, nos termos da Convenção n.º 137 da OIT, só existe em relação “*às pessoas que estão disponíveis de modo regular para um trabalho portuário e que tiram o seu rendimento anual principal deste trabalho*” (cfr. artigo 1.º, n.º 1, da Convenção). Os restantes trabalhadores, que exercem trabalho portuário de modo ocasional, não estão, aliás, sujeitos às regras da Convenção, se bem que seja frequente, tal como acontece em Portugal, que os países que ratificaram a Convenção sujeitem tais trabalhadores ocasionais a um sistema de registo. Como, a este propósito, recorda o “*Étude d’ensemble des rapports concernant la convention (n.º 137) et la recommandation (n.º 145) sur le travail dans les ports – Rapport III (partie 1b) –*

na obtenção de um trabalho nos portos⁴⁰ e disponibilidade permanente para o trabalho⁴¹.

Deste modo, o facto do novo conceito legal de efectivo aludir a uma realidade mais ampla do que aquela que em que se traduz o contingente de trabalhadores portuários exigido pela Convenção n.º 137, não significa, por si só, que a LTP esteja a violar, quanto a este aspecto, a dita Convenção. Como acabámos de ver, para que a Convenção seja cumprida, bastará que a prática nos portos portugueses assegure a existência desse contingente, não sendo necessária, por conseguinte, a salvaguarda de tal contingente através da lei. Dito isto, só se aquela definição legal impedisse a existência de tal contingente é que se poderia alegar a inobservância dos comandos da Convenção n.º 137 por parte da LTP, sendo que tal não sucede.

Se a nova definição de efectivo dos portos, por um lado, não serve para dar satisfação à exigência da Convenção n.º 137 quanto à existência de um contingente de trabalhadores portuários em cada porto e se, por outro lado, é de tal modo abrangente que abarca quaisquer trabalhadores que, possuindo aptidões e qualificação profissional adequadas, tenham um qualquer vínculo laboral para o desenvolvimento de trabalho portuário, há que questionar a utilidade de tal definição. Não vislumbra-

Conférence Internationale du Travail 90^{ème} session 2002”, página 59, ponto 119, “*une mesure très fréquemment adoptée consiste, d’une part, à inscrire le nombre requis de travailleurs dans un registre principal et, d’autre part, la main-d’œuvre excédentaire dans un registre de réserve. Les droits et obligations sont différents selon l’appartenance à l’un ou à l’autre registre*”.

⁴⁰ Esta prioridade, conforme resulta expressamente do artigo 3.º, n.º 2, da Convenção da OIT, diz apenas respeito à “*obtenção de um trabalho nos portos*” e, envolvendo todas as “*peças que estão disponíveis de modo regular para um trabalho portuário e que tiram o seu rendimento anual principal deste trabalho*” (cfr., o já referido artigo 1.º, n.º 1, da Convenção n.º 137), pode abranger tanto trabalhadores com contratos por tempo indeterminado, como trabalhadores com vínculos a termo. Essa prioridade tem um alcance francamente mais reduzido do que aquele que é frequentemente reivindicado pelos sindicatos do sector em Portugal. A título de exemplo, a Convenção não impõe que os trabalhadores obrigatoriamente sujeitos a registo tenham prioridade na execução de trabalho suplementar, nem que haja prioridades entre eles (como acontece, em Portugal, em vários instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis ao sector, em que os trabalhadores ditos “históricos” ou de “tipo A” têm prioridade no trabalho suplementar e na colocação em relação aos trabalhadores do “tipo B”).

⁴¹ Esta obrigação de estar permanentemente disponível resulta expressamente do artigo 3.º, n.º 3, da Convenção n.º 137 da OIT.

mos outra que não seja a de, ajudando – como vimos⁴² – a densificar o conceito de trabalhador portuário, contribuir para esclarecer que não serão admitidas, para além das que estejam compreendidas dentro dos limites da lei⁴³ ou de outra fonte de Direito de grau superior, quaisquer restrições administrativas, convencionais ou contratuais à contratação de trabalhadores portuários. Este desiderato, no entanto, poderia ter sido alcançado por outra via, designadamente, através da contemplação legal da definição de trabalhador portuário, o que, a nosso ver, teria sido mais consentâneo com os propósitos do legislador e, além do mais, teria evitado a manutenção de um conceito – de efectivo dos portos – que, sendo de tal modo abrangente, deixou de estar associado à identificação de um determinado grupo de trabalhadores portuários. Se o efectivo dos portos abrange todo e qualquer trabalhador portuário, melhor seria ter sido definido pela lei o conceito de trabalhador portuário e abandonada a definição de efectivo dos portos.

III. O regime especial do trabalho portuário

O regime jurídico especial a que o contrato de trabalho portuário se encontra sujeito é pouco extenso e, nessa medida, subsistem inúmeras matérias em relação às quais, ao contrário daquilo que acontece com os contratos de trabalho sujeitos ao regime comum, não existe norma especial aplicável. Em tais casos, é necessário apurar como são reguladas essas matérias, o que implica compreender, antes de mais, a relação entre o referido regime jurídico especial e o regime laboral comum⁴⁴.

⁴² Cfr., II-B), *supra*.

⁴³ Tenha-se, aliás, em conta, a este propósito, o já mencionado art. 6.º da Lei n.º 3/2013, que estabelece que as alterações que tal diploma introduziu à LTP têm natureza imperativa.

⁴⁴ O Código do Trabalho, que actualmente disciplina o regime laboral comum, não regula qualquer matéria respeitante ao regime especial do trabalho portuário. Conforme nota ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, in *Liberdade e Compromisso...*, *ob. cit.*, páginas 210 e 211, o conjunto de normas que, no Código do Trabalho, expressamente aludem ao trabalho nos portos, circunscrevem-se “a um domínio muito específico, a organização do tempo de trabalho e dos descansos, correspondendo em grande medida ao que constava da Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro, diploma que transpôs a Directiva n.º 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993. A sua inclusão no Código, nos termos em que ocorreu, tem muito que ver com a habitual inércia do legislador português na transposição de directivas. Correspondem, por outro lado, a regras de alcance geral, aplicáveis ao sector portuário, mas que não se esgotam aí [na medida em que, conforme esclarece este autor, nem todo o trabalho nos portos é, em sentido técnico-jurídico, trabalho portuário]. E, sobretudo, se bem virmos, trata-se fundamentalmente de disposições

No período anterior ao Código do Trabalho, existiam vários preceitos legais dos quais decorria, de forma expressa, não só que era possível – como, por vezes, necessário – adaptar as normas legais disciplinadoras do regime jurídico-laboral comum às especificidades do trabalho portuário, como também que essa adaptação podia ser realizada através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho⁴⁵.

Ainda no período anterior ao Código do Trabalho, através da modificação ao regime do trabalho portuário operada pela LTP, ocorreu uma inquestionável aproximação do trabalho portuário ao regime geral do trabalho subordinado. Essa aproximação, que estava plasmada na redacção original do art. 3.º da LTP, permaneceu na nova redacção dada a esse artigo 3.º pela Lei n.º 3/2013, nos termos da qual *“as relações entre o trabalhador que desenvolve a sua atividade profissional na movimentação de cargas e as empresas de estiva, as empresas de trabalho portuário e*

que limitam ou excluem a aplicação de normas gerais, remetendo muitas vezes para a adaptação a realizar em sede de regulamentação colectiva”.

⁴⁵ Desde logo, no art. 6.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969 (“LCT”), que determinava que *“a aplicação aos contratos de trabalho portuário do regime jurídico anexo deverá sofrer a adaptação exigida pelas características desses contratos que vier a ser fixada em portaria de regulamentação de trabalho ou em convenção colectiva”*. Apesar de nunca ter chegado a ser aprovada qualquer portaria de regulamentação de trabalho sobre essa matéria e, desta feita, ter ficado comprometida a adaptação a fixar por essa via, ficou expressamente consagrada essa possibilidade, tendo sido, além do mais, concretizada, por via convencional, a diferenciação do regime de trabalho portuário face ao regime laboral aplicável à generalidade dos trabalhadores. No mesmo sentido, o n.º 3 do art. 1.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro (diploma que contemplava o regime jurídico da duração do trabalho), estabelecia que *“a aplicação aos contratos de trabalho portuário do regime jurídico contido no presente diploma deverá sofrer a adaptação exigida pelas características desses contratos que estiver fixada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho”*. Por outro lado, a legislação específica do sector portuário também previa a necessidade de se proceder a adaptações do regime geral laboral ao trabalho portuário. Assim, no art. 6.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 145-A/1978, de 17 de Junho (que estabelecia as bases gerais do trabalho portuário), estipulava-se que os trabalhadores portuários deveriam *“aceitar e executar o trabalho que lhes for atribuído, salvo motivo reconhecido como válido, observando as normas de organização e disciplina estabelecidas nos correspondentes instrumentos de regulamentação colectiva e na regulamentação interna fixada pelos centros coordenadores”*. Na reforma de 1990, em concreto, através do n.º 1 do art. 29.º do Decreto-Lei n.º 151/90, de 15 de Maio, referiu-se expressamente que os trabalhadores portuários ficariam *“sujeitos ao regime jurídico do contrato individual de trabalho e demais legislação do trabalho, com as adaptações decorrentes dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em vigor em tudo quanto não seja previsto neste diploma”*.

as empresas que exploram áreas de serviço privativo é aplicável o disposto no presente diploma, no Código do Trabalho e demais legislação complementar”.

O Código do Trabalho de 2003, ao revogar expressamente os diplomas legais que continham normas importantes que aludiam às especificidades do trabalho portuário⁴⁶, contribuiu para o reforço da ideia de uma tal aproximação, a qual se manteve com o Código de 2009. Reafirmou-se, igualmente, o carácter subsidiário do regime laboral comum constante do Código do Trabalho face aos contratos de trabalho sujeitos a um regime especial. Efectivamente, estabelece o artigo 9.º do actual Código do Trabalho que *“ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade”*⁴⁷.

É, pois, através da interpretação do referido artigo 9.º do Código do Trabalho, em conjugação como o artigo 3.º, n.º 1, da LTP, que se poderá obter uma resposta à seguinte questão: quando não existe norma do regime jurídico do trabalho portuário aplicável a determinada situação, a subsidiariedade do Código do Trabalho implica que o mesmo se tenha como automaticamente aplicável ou, ao invés, é necessário verificar, primeiro, se tal regime geral é compatível com o regime especial do contrato de trabalho portuário?

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES⁴⁸ entende que o art. 9.º do Código do Trabalho não exclui verdadeiramente a aplicação do Código aos contratos de trabalho com regime especial, limitando-se, antes, a sujeitar tais contratos a uma combinação da lei geral com a lei especial. Mais, no que diz respeito concretamente ao contrato de trabalho portuário, entende o referido autor que o mesmo obedece à caracterização essencial da noção do contrato de trabalho (actualmente constante do art. 11.º do Código do Trabalho) e, nessa medida, *“só deve considerar-se afastado da aplicação directa do Código do Trabalho nos aspectos que são directamente regulados por lei especial”*⁴⁹.

⁴⁶ Cfr. os mencionados art. 6.º da LCT e n.º 3 do art. 1.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro.

⁴⁷ Que corresponde, com pequeníssimas alterações de redacção, ao artigo 11.º do Código do Trabalho de 2003.

⁴⁸ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 17.ª edição, Almedina, 2014, página 145.

⁴⁹ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, *ob. cit.*, página 146.

Não concordamos com esta posição de ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES. Tal como ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO⁵⁰, na senda de MÁRIO PINTO⁵¹, consideramos que o artigo 9.º do Código do Trabalho determina que o Código do Trabalho só se aplica a um contrato de trabalho em regime especial se, por um lado, naturalmente, a matéria em causa não estiver regulada no referido regime especial e, por outro, não houver incompatibilidade entre o preceito do Código do Trabalho e a especificidade desse contrato com regime especial. Na realidade, não sendo, muitas vezes, o regime comum laboral congruente com a singularidade de cada contrato de trabalho com regime especial, a sua aplicação automática poderia conduzir à adulteração do próprio contrato com regime especial, o que não é naturalmente aceitável, tanto mais que essa preocupação de não desvirtuamento do contrato resulta expressamente do aludido artigo 9.º do Código do Trabalho⁵². Em suma, entendemos que não existe qualquer relação de hierarquia ou de primazia do regime geral sobre o regime jurídico do trabalho portuário.

Este enquadramento da relação entre o regime geral e o regime especial é, a nosso ver, importante para melhor compreender o sentido e alcance das principais novidades introduzidas pela Lei n.º 3/2013, de 14 de Janeiro, em particular, as que a seguir analisaremos. Abordaremos, a este respeito, o regime especial aplicável aos contratos de trabalho portuário de muito curta duração, aos contratos de trabalho portuário a termo e aos contratos de trabalho portuário intermitentes, regulados nos novos n.ºs 1 a 5 do artigo 7.º da LTP. De seguida, analisaremos as relações de trabalho portuário estabelecidas pelas empresas de trabalho portuário, debruçar-nos-emos sobre se existe uma modalidade de contrato de trabalho constante do regime laboral comum subsidiariamente aplicável a tais relações de trabalho portuário e tentaremos responder à questão de saber se as modalidades agora contempladas nos aludidos n.ºs 1 a 5 do artigo 7.º da LTP são aplicáveis a tais relações de trabalho com as

⁵⁰ ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Liberdade e Compromisso...*, *ob. cit.*, página 211, sendo que a análise deste autor versa sobre o artigo 11.º do Código do Trabalho de 2003, que, como já referimos, corresponde, com pequeníssimas alterações, ao actual artigo 9.º do Código do Trabalho.

⁵¹ MÁRIO PINTO, *Direito do Trabalho*, Lisboa, UCP, 1996, páginas 107 e seguintes.

⁵² *Vide* também, a propósito desta matéria, os ensinamentos, aos quais aderimos, de ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, in “O Pluralismo do Direito do Trabalho”, in *Memórias do III Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2000, páginas 269 e seguintes.

empresas de trabalho portuário. Por fim, analisaremos as especificidades do regime de trabalho suplementar aplicável aos trabalhadores portuários.

A) Contratos de trabalho portuário de muito curta duração

De acordo com o disposto no actual n.º 1 do artigo 7.º da LTP, o regime jurídico dos contratos de trabalho de muito curta duração, constante dos artigos 142.º e seguintes do Código do Trabalho, é aplicável aos contratos de trabalho portuário. Tal significa que podem ser celebrados contratos de trabalho portuário de duração não superior a 15 dias, não sujeitos a forma escrita, bastando ao empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da segurança social, mediante formulário electrónico existente para o efeito.

O referido n.º 1 do artigo 7.º da LTP estabelece, de modo específico, para os contratos de trabalho portuário respeitantes a esta submodalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo, celebrados com o mesmo empregador, que a sua duração total não poderá exceder os 120 dias em cada ano civil. Eleva-se, portanto, para o dobro, face ao regime constante do artigo 142.º do Código do Trabalho, a duração total anual desta submodalidade, quando estiverem em causa contratos de trabalho portuário⁵³.

Esta submodalidade, de certa forma desburocratizada, de contrato de trabalho a termo poderá ser útil para a execução de tarefas de trabalho portuário pontuais e temporalmente delimitadas, de muito curta duração.

B) Contratos de trabalho portuário a termo

Resulta dos novos n.ºs 2 e 3 do artigo 7.º da LTP que os limites à duração do contrato de trabalho a termo constantes dos n.ºs 1, 2 e 4 do artigo 148.º do Código do Trabalho não são aplicáveis aos contratos de trabalho portuário a termo. Para estes, estabelecem-se regras especiais. Em primeiro lugar, estipula-se que os mesmos podem ser celebrados “*por prazo inferior a seis meses, desde que a sua duração não seja inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar*”⁵⁴. Em segundo lugar, determina-se que não têm “*limite de renovações, não podendo, no entanto, a sua duração exceder um ano*”⁵⁵.

⁵³ Com efeito, o n.º 2 do artigo 142.º do Código do Trabalho estabelece que a duração total dos contratos de trabalho de muito curta duração com o mesmo empregador não pode exceder 60 dias de trabalho em cada ano civil.

⁵⁴ Cfr. n.º 2 do artigo 7.º da LTP.

⁵⁵ Cfr. n.º 3 do artigo 7.º da LTP.

Ao abrigo deste regime especial, é possível, por exemplo, proceder à contratação de trabalhadores portuários, por um dia, com vista à execução de uma tarefa precisa e determinada que tenha essa duração, sendo certo que, num tal exemplo, também será possível, como vimos em III.A), *supra*, recorrer à contratação de trabalhadores portuários através de contratos de trabalho de muito curta duração. A vantagem dos contratos ora em análise face aos mencionados em III.A), *supra*, resulta da circunstância dos primeiros não terem limite de renovações, desde que não excedam a duração de três anos. Ou seja, num mesmo ano civil, nada impede que um empregador mantenha ao serviço, todos os dias, ao abrigo de um contrato de trabalho a termo certo com a duração de um dia, o mesmo trabalhador.

C) Contratos de trabalho portuário intermitentes

A aplicação ao trabalho portuário do regime do trabalho intermitente constante dos artigos 157.º e seguintes do Código do Trabalho resulta do disposto no novo n.º 4 do artigo 7.º da LTP, que estabelece expressamente que “*é admitida a prestação de trabalho de movimentação de cargas na modalidade de trabalho intermitente*”.

Conforme refere PEDRO MADEIRA DE BRITO, “*o trabalho intermitente é uma modalidade de contrato de trabalho que se caracteriza por uma forma de organização do tempo em que a períodos de actividade de trabalho se sucedem períodos de inactividade [...]. O trabalho intermitente pode ter duas modalidades consoante exista (ou não) programação prévia dos períodos de inactividade do trabalho. Se a intermitência está pré-programada e as partes fixam previamente os períodos de trabalho e de inactividade estamos perante uma situação de trabalho alternado. Porém, se as partes não estabelecem essa programação e se o contrato tem um regime de intermitência imprevisível, dependente das necessidades do empregador, temos uma situação de trabalho à chamada*”⁵⁶. Estas características fazem com que esta modalidade de contrato de trabalho, na vertente de trabalho à chamada, se adequê, particularmente, ao contrato de trabalho portuário, uma vez que, como já vimos, a actividade portuária se caracteriza por fluxos descontínuos e irregulares em que as

⁵⁶ Cfr. PEDRO MADEIRA DE BRITO, in PEDRO ROMANO MARTINEZ e outros, *Código do Trabalho Anotado*, ob. cit., comentário ao artigo 157.º, página 398 (cfr. pontos II e V).

necessidades de mão-de-obra são também elas, descontínuas, variáveis e imprevisíveis.

A propósito desta modalidade de contrato de trabalho, o n.º 5 do aludido artigo 7.º da LTP estabelece uma regra especial. Com efeito, determina tal preceito que, num contrato de trabalho portuário intermitente, o empregador só terá de informar o trabalhador do início de cada período de prestação de trabalho com a antecedência de 10 dias e que, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, poderá ser acordado um prazo inferior. Esta regra especial afasta, assim, a regra geral do artigo 159.º, n.º 3, do Código do Trabalho, da qual resulta que o empregador deve informar o trabalhador do início do período de trabalho com uma antecedência não inferior a 20 dias.

Não obstante aplaudirmos esta medida legislativa, consideramos que a mesma poderia ter ido um pouco mais além, na adaptação do regime geral do trabalho intermitente ao contrato de trabalho portuário. Referimo-nos, em concreto, à vantagem em que se teria traduzido, para a aplicação desta modalidade à realidade portuária, por um lado, da previsão de um prazo de aviso prévio para informar o trabalhador do início do período de trabalho ainda mais reduzido do que o prazo legal supletivo de dez dias acima indicado e, por outro, do estabelecimento de um período consecutivo de actividade mínimo inferior àquele que resulta do n.º 2 do artigo 159.º do Código do Trabalho⁵⁷.

D) Contratos de trabalho portuário celebrados com empresas de trabalho portuário. Estrutura e regime

As relações de trabalho portuário mantidas pelas empresas de trabalho portuário apresentam uma similitude estrutural inquestionável com as relações de trabalho temporário. À semelhança destas, aquelas implicam uma relação jurídica tripartida que integra uma união de contratos: um contrato de prestação de serviços (que corresponde ao contrato de utilização entre o operador portuário ou a empresa que explora áreas de serviço privativo e a empresa de trabalho portuário) e um contrato de trabalho (por tempo indeterminado ou a termo) entre a empresa de trabalho portuário e o trabalhador portuário. A terceira vertente desta relação

⁵⁷ Nos termos deste preceito legal, o período de trabalho “*não pode ser inferior a seis meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos*”. Ora, face às características do trabalho portuário, é muito difícil (senão impossível), assegurar a um trabalhador quatro meses consecutivos de actividade.

tripartida é constituída por uma relação jurídica legal (não contratual) entre o trabalhador e o utilizador, ou seja, o operador portuário ou a empresa que explora áreas de serviço privativo. Como nota MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “a operação de cedência dos trabalhadores portuários pelas empresas de trabalho portuário às empresas de estiva é titulada por um contrato de utilização (artigo 10.º do Decreto Regulamentar n.º 2/94) e tal como sucede no contrato de trabalho temporário, observa-se aqui, em maior ou menor grau, um desdobramento dos poderes laborais, com a atribuição do poder directivo à entidade que utiliza os serviços de trabalho portuário, mas mantendo-se o poder disciplinar na esfera do empregador”⁵⁸. Essa similaridade é, igualmente, reconhecida por PEDRO ROMANO MARTINEZ, que afirma que “o trabalho portuário se enquadra num regime análogo ao do trabalho temporário, em que também há uma relação tripartida; os trabalhadores são contratados por empresas de trabalho portuário para trabalhar em tarefas portuárias de movimentação de cargas em benefício de diferentes empresas que dirigem esse trabalho”⁵⁹.

Identificando a analogia com o trabalho temporário, a LTP, no seu artigo 9.º, n.º 3, estabelece que se aplica subsidiariamente à actividade das empresas de trabalho portuário “o disposto no Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro”. Este último diploma, que foi revogado pela Lei n.º 19/2007, de 22 de Maio, regulava o exercício da actividade das empresas de trabalho temporário e as suas relações contratuais com os trabalhadores temporários e com os utilizadores. Dever-se-ia, naturalmente, ter aproveitado o ensejo para, através da Lei n.º 3/2013, actualizar a redacção do referido artigo 9.º, n.º 3.º, da LTP, substituindo a referência ao Decreto-Lei n.º 358/89 pela menção, por um lado, à dita Lei n.º 19/2007 (na parte não revogada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, *i.e.*, na parte relacionada com a empresa de trabalho temporário e com o exercício da respectiva actividade) e, por outro lado, ao Código do Trabalho (que, com excepção da matéria que ainda vem regulada na aludida Lei n.º 19/2007, incorporou o regime do trabalho temporário). De qualquer modo, a remissão constante do aludido n.º 3 do artigo 9.º da LTP implica o reconhecimento expresso, por via legal, de que às relações

⁵⁸ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5.ª edição, Almedina, página 388.

⁵⁹ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 2013, 6.ª edição, IDT, Almedina, página 664.

laborais portuárias estabelecidas pelas empresas de trabalho portuário se aplica subsidiariamente o regime legal do trabalho temporário⁶⁰.

O carácter subsidiário do regime legal do trabalho temporário resulta também – embora aqui, de forma indirecta – do disposto no novo n.º 4 do citado artigo 9.º da LTP, que passa a admitir como lícita, desde que regulada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, uma prática que tem sido seguida em alguns portos e que consiste na cedência a um utilizador, por parte das empresas de trabalho portuário, de trabalhadores que tenham vínculos laborais com empresas de trabalho temporário (celebrando, para o efeito, a empresa de trabalho portuário um contrato de utilização com a empresa de trabalho temporário). O referido n.º 4 do artigo 9.º esclarece que uma tal relação não constituirá cedência ilícita tal como prevista no n.º 2 do artigo 173.º do Código do Trabalho. Ou seja, o artigo 9.º, n.º 4, como o próprio reconhece, traduz-se numa excepção ao regime legal subsidiariamente aplicável (*i.e.*, ao regime do contrato de trabalho temporário).

Sendo claro o carácter subsidiário do regime jurídico do trabalho temporário nas relações de trabalho portuário mantidas pelas empresas de trabalho portuário e, nesse sentido, sendo clara a aplicação subsidiária desta modalidade de contrato de trabalho no âmbito de tais relações, importa, no entanto, ter em conta que, conforme ensina ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, se impõe “*uma delimitação do âmbito da remissão feita para o regime geral do trabalho temporário, devendo entender-se que apenas estavam em causa, em primeira linha, as regras relativas ao regime de organização e de funcionamento das empresas de trabalho temporário e, na medida em que não contendessem com a especificidade da prestação de trabalho portuário – no que concerne à tradicional relação triangular empresa cedente / empresa de estiva / trabalhador portuário –, a disciplina de prestação do trabalho (v.g., no tocante à repartição do poder de direcção, ao exercício do poder disciplinar,*

⁶⁰ São vários os arestos dos tribunais superiores que consideram aplicável a disciplina do trabalho temporário às relações entre os trabalhadores portuários e as empresas de trabalho portuário. *Vide*, a título de exemplo, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 21 de Janeiro de 2009, respeitante ao Processo n.º 08S2059, *in* www.dgsi.pt; o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 18 de Novembro de 2009, respeitante ao Processo n.º 842/06.3TTAVR.C1.S1, *in* www.dgsi.pt; o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 21 de Abril de 2004, respeitante ao Processo n.º 7440/2003-4, *in* www.dgsi.pt; o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 18 de Janeiro de 2006, respeitante ao Processo n.º 1024/2005-4, *in* www.dgsi.pt.

etc.). Dizendo-o de outra forma, [...] procurou-se aproveitar um modelo legal existente mas com as limitações postuladas pela especificidade da actividade portuária e, necessariamente, com as adaptações devidas e que decorriam, desde logo, do perfil dado pelo legislador às empresas de trabalho portuário (processo e requisitos próprios de licenciamento, regime de admissão de trabalhadores, etc.)”⁶¹. Um tal entendimento do carácter subsidiário do regime legal do trabalho temporário, consentâneo com aquele que expressámos acima a propósito do artigo 9.º do Código do Trabalho, tem em conta o facto do trabalho portuário obedecer a um regime próprio, que contempla já em si a possibilidade das empresas de trabalho portuário cederem mão-de-obra aos operadores portuários e às empresas que exploram áreas de serviço privativo, não sendo necessário, para que haja substrato legal que fundamente essa cedência de trabalhadores, recorrer ao regime supletivo do trabalho temporário (aliás, a possibilidade dessa cedência, no trabalho portuário, é anterior à consagração legal do trabalho temporário)⁶².

Perante o que dissemos acerca da estrutura da relação de trabalho portuário mantida com uma empresa de trabalho portuário e a conclusão a que chegámos quanto à aplicação subsidiária do regime jurídico do contrato de trabalho temporário, cumpre agora averiguar se à dita relação são aplicáveis as modalidades de contratos de trabalho analisadas em III-A), III-B) e III-C), *supra*.

Na Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 99/XII, refere-se que o propósito de disciplinar o regime do trabalho portuário a termo e intermitente é o de “*habilitar o regime do trabalho portuário com modalidades contratuais já previstas no Código do Trabalho, ainda que acolhendo regras especiais que permitam adequar essas figuras à especificidade da operação portuária*”. Não se esclarece aí se tais

⁶¹ Cfr. ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Liberdade e Compromisso...*, *ob. cit.*, página 188.

⁶² Uma das especificidades mais relevantes da cedência de trabalhadores portuários, face ao regime do trabalho temporário, resulta, a nosso ver, do facto dos contratos de utilização celebrados entre as empresas de trabalho portuário e os operadores portuários ou empresas que exploram áreas de serviço privativo não estarem sujeitos aos limites de duração constantes no n.º 2 do artigo 178.º do Código do Trabalho. Tais contratos, por força do disposto no n.º 2 do artigo 10.º do Decreto Regulamentar n.º 2/94, de 28 de Janeiro, poderão ter carácter duradouro (*i.e.*, ser celebrados por tempo indeterminado), o que, naturalmente, tem consequências importantes na configuração das relações laborais com os trabalhadores a ceder.

modalidades são aplicáveis aos contratos de trabalho portuário a celebrar entre as empresas de trabalho portuário e os seus trabalhadores. Do mesmo modo, os referidos n.ºs 1 a 5 do artigo 7.º da LTP nada adiantam sobre a matéria. A ausência de qualquer referência expressa à não aplicação de tais modalidades aos contratos portuários em análise, não é, no entanto, suficiente para que se possa concluir pela sua aplicação a tais contratos. A resposta à questão exige, antes, que se analise se tais modalidades são adequadas a regular as relações laborais em causa. Conforme resulta da passagem acima transcrita da Exposição de Motivos, estas modalidades já estavam previstas no Código do Trabalho e, nesse sentido, se fosse caso disso, já poderiam ser subsidiariamente aplicadas aos contratos de trabalho portuário celebrados com empresas de trabalho portuário, por força do disposto nos artigos 3.º e 7.º da versão original da LTP.

Em nossa opinião, a estrutura da relação de trabalho portuário com uma empresa de trabalho portuário e o facto de à mesma se aplicar subsidiariamente o regime jurídico do contrato de trabalho temporário, tornam inaplicáveis a tal relação as modalidades de contrato de trabalho portuário de muito curta duração, a termo e intermitente, a que aludem os n.ºs 1 a 5 do artigo 7.º da LTP.

Desde logo, porque existe uma total disparidade estrutural entre, por um lado, as relações jurídicas inerentes às modalidades de contrato a que se referem os n.ºs 1 a 5 do artigo 7.º da LTP e, por outro lado, as relações laborais portuárias estabelecidas pelas empresas de trabalho portuário. Enquanto nas primeiras estamos perante estruturas bipartidas, em que não há desdobração dos poderes laborais por outras pessoas para além da entidade empregadora, nas segundas, existe, como vimos, um desdobração dos poderes patronais entre a entidade empregadora (a empresa de trabalho portuário) e o utilizador⁶³. Por força desta disparidade estrutural, as necessidades (temporárias ou intermitentes, consoante o caso) que podem fundamentar as modalidades a que aludem os n.ºs 1 a 5 do artigo 7.º da LTP dizem directamente respeito à actividade da entidade empregadora, enquanto, no caso das relações laborais portuárias

⁶³ Como ensina MARIA DO ROSÁRIO DA PALMA RAMALHO, in *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, Livraria Almedina, Coimbra, 1993, página 243, neste último tipo de relação laboral portuária, “a entidade empregadora é aqui a entidade que admite o trabalhador e que o remunera; e, contudo, a prestação laboral é feita às entidades utilizadoras e sob as suas ordens, embora mediante requisição dos serviços do trabalhador à primeira entidade”.

estabelecidas com empresas de trabalho portuário, essas necessidades se reportam às necessidades das empresas utilizadoras.

Não se pode, por outro lado, sustentar que o disposto nos n.ºs 1 a 3 do artigo 7.º da LTP quanto aos contratos de trabalho portuário de muito curta duração e a termo seja aplicável à relação de trabalho portuário estabelecida com uma empresa de trabalho portuário, por remissão do regime do trabalho temporário para as regras (algumas) do regime do contrato de trabalho a termo. Não se estabelece no regime jurídico de trabalho temporário, a propósito das matérias reguladas nesses preceitos da LTP, qualquer remissão para as regras do regime do contrato de trabalho a termo. Não se remete, por um lado, para a regra constante do artigo 142.º do Código do Trabalho (e, por conseguinte, não se contempla a hipótese de existir um contrato de trabalho temporário sujeito ao regime do contrato a termo de muito curta duração). Por outro lado, os n.ºs 2 e 3 do artigo 182.º⁶⁴ do Código do Trabalho já contemplam, de modo específico para o trabalho temporário, a matéria que vem regulada nos n.ºs 2 e 3 do artigo 7.º da LTP.

Finalmente, atendendo à aplicação subsidiária do regime do contrato de trabalho temporário, a possibilidade de aplicação da modalidade de trabalho intermitente, contemplada nos n.ºs 4 e 5 do artigo 7.º da LTP, ter-se-á de considerar afastada, também, por força do disposto no n.º 2 do artigo 157.º do Código do Trabalho, que estabelece que “*o contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário*”. Na realidade, entendemos que a *ratio* subjacente a este último preceito faz com que o mesmo seja aplicável aos contratos de

⁶⁴ O n.º 2 do artigo 182.º do Código do Trabalho estabelece que “*o contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite de duração do n.º 2 do artigo 148.º e pode ser renovado enquanto se mantenha o motivo justificativo*” e, por seu turno, o n.º 3 do mesmo artigo dispõe que “*a duração do contrato de trabalho temporário a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder dois anos, ou seis ou 12 meses quando aquele seja celebrado, respectivamente, em caso de vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou de acréscimo excepcional de actividade da empresa*”. A aplicação ao contrato de trabalho portuário temporário dos limites de duração contemplados neste n.º 3 do artigo 182.º do Código do Trabalho não é, a nosso ver, isenta de dúvidas, sendo que, de qualquer modo, tal como mencionámos na nota 62 *supra*, consideramos que os contratos de utilização celebrados entre as empresas de trabalho portuário e os operadores portuários ou empresas que exploram áreas de serviço privativo não estão sujeitos aos limites de duração constantes no n.º 2 do artigo 178.º do Código do Trabalho.

trabalho portuário celebrados com empresas de trabalho portuário. O contrato de trabalho intermitente é uma modalidade alternativa à do contrato de trabalho temporário (e também, por conseguinte, à do contrato de trabalho portuário celebrado com uma empresa de trabalho portuário), quando estão em causa necessidades intermitentes, não podendo, por isso, coexistir num mesmo contrato as duas modalidades.

Em suma, as modalidades de contratos de trabalho portuário de muito curta duração, a termo e intermitentes, analisadas em III-A), III-B) e III-C) e previstas nos n.ºs 1 a 5 do artigo 7.º da LTP, só podem ser, a nosso ver, utilizadas na contratação directa de trabalhadores portuários por parte dos operadores portuários ou das empresas que exploram áreas de serviço privativo⁶⁵.

E) Trabalho suplementar

De acordo com o disposto no novo artigo 7.º, n.º 6, da LTP, “*a prestação do trabalho suplementar só pode ser feita até ao limite máximo de 250 horas anuais*”. Através deste preceito, torna-se, portanto, claro que os trabalhadores portuários se encontram sujeitos a uma limitação do número de horas anuais de trabalho suplementar que podem prestar⁶⁶. Atendendo, no entanto, às especificidades do trabalho portuário

⁶⁵ Quanto mais não seja por se atender ao carácter imperativo de conteúdo fixo das alterações à LTP introduzidas pela Lei n.º 3/2013, face aos referidos novos n.ºs 1 a 3 do artigo 7.º da LTP, ter-se-ão de considerar contrárias à lei as disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que impeçam a contratação directa por parte dos operadores portuários de trabalhadores com vínculos precários (*vide*, designadamente, a cláusula 9.ª, n.ºs 2, 3 e 4, e a cláusula 13.ª, ambas do CCT para o porto de Lisboa, publicado no *BTE*, n.º 6, 1.ª série, de 15 de Fevereiro de 1994).

⁶⁶ Anteriormente à Lei n.º 3/2013, de 14 de Janeiro, existia um significativo entendimento da jurisprudência, com o qual concordávamos, no sentido de considerar que os trabalhadores portuários, dadas as especificidades do trabalho portuário, não se encontravam sujeitos à limitação do número de horas anuais de trabalho suplementar imposta pelo regime geral. Nesse sentido, não era posta em causa a legalidade dos regimes de trabalho suplementar constantes de diversos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis ao sector, nos quais não eram estabelecidos limites de horas anuais à prestação de trabalho suplementar. Um tal entendimento, que – como vimos na nota 45 *supra*, chegou a ter apoio legal expresso, designadamente, através do n.º 3 do art. 1.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro (diploma que contemplava o regime jurídico da duração do trabalho) e do n.º 1 do seu art. 12.º do Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro (que regulava o regime jurídico do

(especificidades essas que se prendem mais acentuadamente com o seu modo de organização, mas também com o tempo de trabalho⁶⁷), a indicada limitação ao número de horas suplementares anuais pode, em determinadas circunstâncias, ser afastada por instrumento de regulamentação colectiva. Em concreto, por força do novo n.º 7 do indicado artigo 7.º da LTP, tal limite máximo pode ser “afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho quando a adoção de outro regime contratual de trabalho suplementar ou de outro limite máximo melhor se harmonizem com a adoção e implementação de outras disposições sobre a utilização, contratação e remuneração de pessoal que favoreçam a eficiência e competitividade do respetivo porto” (sublinhado nosso). Esse afastamento, para ser válido, face ao disposto no n.º 8 do art. 7.º em análise, terá de ser previamente “homologado pelos membros do

trabalho suplementar), manteve-se, em grande medida, mesmo depois da entrada em vigor do Código do Trabalho. *Vide*, a título de exemplo, o Acórdão do STJ, de 21 de Março de 2001, relativo ao Processo n.º 00S2121, in www.dgsi.pt, o qual dispõe, de forma esclarecedora, que: “No Pacto de Concertação Social no Sector Portuário de 12 de Julho de 1993, as partes assumiram o compromisso de estabelecer a ‘harmonização do regime do trabalho portuário com o regime geral do contrato individual de trabalho, sem prejuízo de o regime de trabalho suplementar ser estabelecido por via de portaria ou IRCT’. Ressalvou-se, assim, o regime relativo ao trabalho suplementar, por se considerar inadequado às especificidades do trabalho portuário o regime de trabalho suplementar consagrado pelo Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de Outubro. Foi com base nesta ressalva que o referido CCT de 1994 estabeleceu um regime específico relativo ao trabalho suplementar e à isenção de horário de trabalho” (sublinhado nosso). A mesma ideia foi acompanhada noutros arestos dos tribunais superiores, designadamente, muito recentemente, no Acórdão do STJ, de 5 de Julho de 2012, relativo ao Processo n.º 53/06.8TTLSB.L1.S1, in www.dgsi.pt. Em sentido contrário a esta posição, *vide* SILVESTRE SOUSA, in *Estatuto Profissional...*, *ob. cit.*, página 149, que afirma que “os diferentes instrumentos convencionais de regulamentação colectiva de trabalho continuaram a estabelecer modalidades de organização temporal do trabalho e de duração dos tempos de trabalho que exorbitam do quadro geral limitativo e condicionador dessas modalidades e da respectiva duração dos períodos de trabalho suplementar. Praticam-se, com frequência, repetições de turno no mesmo dia por parte dos mesmos trabalhadores e excedem-se, substancialmente, os limites legais do trabalho suplementar. Uma tal prática, contudo, poderá vir a confrontar-se com a sua incompatibilidade perante as prescrições relativas aos regimes legais da segurança e saúde no trabalho, para além de se não conformar com o próprio quadro legislativo do sector”.

⁶⁷ Cfr., neste sentido, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, *ob. cit.*, página 663, que refere que “a adaptação do regime geral justifica-se tendo em conta as características próprias deste contrato, pois, em particular a estiva, pressupõe um regime de trabalho com especificidades, nomeadamente quanto ao tempo de trabalho”.

Governo responsáveis pelas áreas dos transportes e laboral, sob parecer favorável do Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P. (IMT, I.P.), relativo à verificação das respetivas condições”. Isto é, o parecer do IMT, I.P., deverá aferir, em cada caso, se está perante a “adoção de outro regime contratual de trabalho suplementar ou de outro limite máximo” que “melhor se harmonizem com a adoção e implementação de outras disposições sobre a utilização, contratação e remuneração de pessoal que favoreçam a eficiência e competitividade do respetivo porto”. Para além disso, consideramos que tal parecer deverá também aferir se os benefícios que esse regime ou limite alternativo porventura encerra, ao nível da eficiência e competitividade do porto em questão, são mesmo necessários e não são desproporcionais aos sacrifícios e/ou riscos (designadamente, ao nível das condições de segurança e higiene no trabalho) que impõe aos trabalhadores portuários.

Há ainda que ter em conta uma última especificidade do regime do trabalho suplementar aplicável aos trabalhadores portuários, a qual decorre do n.º 3 do art. 4.º da Lei n.º 7/2013, que estabelece que “o limite máximo previsto no n.º 7 do art. 7.º do Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de Agosto, na redação dada pela presente lei, não é aplicável aos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do presente artigo”, sendo que o dito “n.º 1 do presente artigo” se refere aos “trabalhadores abrangidos pelo regime de transição previsto nos artigos 11.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de Agosto, que ainda não tenham completado 55 anos de idade”, ou seja, aos designados “históricos”⁶⁸ que tenham menos de 55 anos de idade. O aludido n.º 3 do artigo 4.º da Lei n.º 3/2013, ao remeter para o n.º 7 do artigo 7.º da LTP, é pouco feliz, pois dá azo, à primeira vista, a que se possa interpretar tal remissão no sentido de negar aos “históricos” a possibilidade de serem abrangidos pela adoção de outro regime contratual de trabalho suplementar ou de outro limite máximo que venha a ser contemplado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. Uma tal interpretação, a ter-se como correcta, traduzir-se-ia no desfavorecimento dos trabalhadores “históricos” face aos restantes, o que constituiria uma discriminação difícil de justificar, não só atendendo à maior antiguidade de tais “históricos”, como também ao facto dos mesmos, tradicionalmente, beneficiarem de um maior favorecimento e protecção. Não sendo uma tal interpretação admissível, entendemos que o tal n.º 3 do art. 4.º da Lei n.º 7/2013 só poderá ter um sentido:

⁶⁸ *Vide*, a este respeito, aquilo que dissemos na nota 19, *supra*.

o de determinar que os trabalhadores “históricos” que tenham menos de 55 anos de idade não ficam abrangidos pelo novo limite de 250 horas anuais de trabalho suplementar. Esta interpretação, apesar das dificuldades que encontra na letra da lei, é a única que é razoável (o tratamento especial dado aos “históricos” funda-se na sua maior antiguidade) e que é consentânea com o já mencionado Acordo para o Mercado de Trabalho Portuário, de 12 de Setembro de 2012. Diga-se, de qualquer modo, que esta última interpretação, apesar de tudo, encontra algum apoio na letra da lei, na medida em que o n.º 7 do artigo 7.º da LTP, na sua parte inicial, alude ao “limite máximo referido no número anterior”, ou seja, ao limite máximo das 250 horas anuais, de trabalho suplementar, sendo que é, portanto, esse “o limite máximo previsto no n.º 7 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de Agosto” a que se refere o n.º 3 do artigo 4.º da Lei n.º 3/2013.

Em suma, apesar do aludido n.º 3 do art. 4.º da Lei n.º 7/2013 remeter para o n.º 7 do art. 7.º do DL n.º 280/93, quando deveria, para ser mais claro, ter remetido para o n.º 6 do mesmo artigo, não podem restar dúvidas de que tal preceito determina a não aplicação, aos “históricos” com menos de 55 anos, do novo limite anual de horas de trabalho suplementar.

IV. Conclusão

Podemos afirmar, em termos sumários, que as alterações introduzidas pela Lei n.º 3/2013 à LTP dão acolhimento aos objectivos de política legislativa que as justificaram e que foram manifestados tanto na Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 99/XII, como no Acordo para o Mercado de Trabalho Portuário, de 12 de Setembro de 2012.

Na realidade, o pretendido contributo do mercado de trabalho para a redução global dos custos do sector portuário, a realizar através da flexibilização do trabalho portuário e sua aproximação ao Código do Trabalho, encontra eco em várias das medidas que acima analisámos.

Desde logo, na medida que se traduziu na redefinição do âmbito do trabalho portuário e que passou a permitir a contratação de trabalhadores não portuários para actividades que, embora não funcionalmente portuárias, estavam tradicionalmente reservadas aos trabalhadores portuários. Ao abrir o acesso dessas actividades a mão-de-obra portuária, o legislador criou, naturalmente, condições para a redução dos custos laborais nessas actividades.

Do mesmo modo, a redefinição do conceito de efectivo dos portos, que, como vimos, contribui para uma nova delimitação do conceito de trabalhador portuário, torna claro que não serão admitidas, para além das que estejam compreendidas dentro dos limites da lei, quaisquer restrições administrativas, convencionais ou contratuais à contratação de trabalhadores portuários. Nesse sentido, concorre para a liberalização do acesso à profissão de trabalhador portuário e, por conseguinte, também para a redução do custo da mão-de-obra portuária⁶⁹.

A flexibilização do trabalho portuário está plasmada, designadamente, no acolhimento de regras especiais, adaptadas às necessidades da actividade, respeitantes ao contrato de trabalho de muito curta duração, ao contrato de trabalho a termo e ao contrato de trabalho intermitente, assim como no estabelecimento de regras mais flexíveis que permitem a cedência de mão-de-obra portuária por parte de empresas de trabalho portuário, com recurso a relações contratuais celebradas com empresas de trabalho temporário.

Mas, a alteração mais significativa introduzida pela Lei n.º 3/2013 é, sem dúvida, a que vem plasmada no seu artigo 6.º e da qual decorre, conforme já vimos⁷⁰, que as alterações à LTP têm natureza imperativa e, nesse sentido, impedem que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho disponham de forma diferente, seja num sentido mais favorável ou menos favorável aos trabalhadores. A importância desta alteração decorre do facto da mesma impedir que, num sector em que os sindicatos têm tido historicamente uma influência dominante, as novidades apresentadas pela Lei n.º 3/2013 sejam, como aconteceu no passado, neutralizadas por instrumentos de regulamentação colectiva ou outros acordos entre os parceiros sociais⁷¹. Existindo maiores garantias de uma efectiva aplicação das novidades que o legislador quis introduzir

⁶⁹ Uma outra novidade introduzida pela Lei n.º 2014 que, a nosso ver, concorre para a liberalização do acesso à profissão é a que resulta do novo n.º 2 do artigo 4.º da LTP. Este preceito, que não tivemos oportunidade de analisar neste texto, impede, em nosso entender, a manutenção de práticas e regras convencionais que têm existido no sector, relacionadas com a intervenção dos sindicatos na constituição das equipas e na definição de contingentes.

⁷⁰ Cfr. I, *supra*.

⁷¹ *Vide*, a este respeito, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Liberdade e Compromisso...*, *ob. cit.*, páginas 194 a 206, nas quais este autor discorre acerca do “Pacto de Concertação Social no Sector Portuário”, de 12 de Julho de 1993, e no contributo do mesmo, juntamente com a contratação colectiva, para a manutenção de uma realidade muito diferente da apontada pela versão original do Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de Agosto.

ao regime do trabalho portuário, torna-se, naturalmente, mais plausível o alcance dos objectivos de política legislativa traçados.

Apesar dos méritos desta Lei n.º 3/2013 e independentemente de algumas deficiências técnicas que à mesma podem ser apontadas, consideramos que o legislador poderia ter sido mais ambicioso na regulação deste regime especial, pois existem matérias relacionadas com o trabalho portuário que merecem um tratamento especial mais desenvolvido (por exemplo, a formação e qualificação profissional, o regime do trabalho portuário intermitente, a duração e organização do tempo de trabalho e a cedência de mão-de-obra portuária).

Será o futuro, de qualquer modo, que ditará o sucesso ou insucesso das alterações introduzidas pela Lei n.º 3/2013.

Lisboa, 30 de Setembro de 2014