

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 164/24.8T8VFX.L1-4

Relator: SUSANA SILVEIRA

Sessão: 26 Março 2025

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: PARCIALMENTE PROCEDENTE

TEMPO DE TRABALHO

INTERVALOS DE DESCANSO

Sumário

I. O intervalo de descanso comunga, com relação aos demais períodos de descanso, das mesmas finalidades, visando a recuperação do trabalhador e a autodisponibilidade do seu tempo.

II. O intervalo de descanso não pode, por regra, ser inferior a uma hora nem superior a duas, sendo que a possibilidade da sua redução ou eliminação está condicionada a previsão expressa por via da contratação colectiva e a autorização do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, não podendo, por isso, ser consensualizada entre as partes.

III. A implementação de intervalos de descanso no período de trabalho diário inferiores a uma hora ou a sua pura e simples ablação, quando inexistir norma convencional que consagre a possibilidade da sua redução ou exclusão, respectivamente, importa se conclua que a prestação de trabalho se haja de considerar contínua, ainda que porventura a empregadora tolere a não prestação de trabalho em algum período.

IV. Reservar para o incumprimento da lei ou do instrumento de regulamentação colectiva a mera punição contra-ordenacional redundante na negação da reintegração, na esfera jurídica do trabalhador, do equivalente ao prejuízo decorrente do direito violado, no caso, o direito a pausas de descanso.

V. Inexistindo, no caso, norma convencional que consentisse à empregadora a redução dos intervalos de descanso e tendo a mesma implementado, por via dos turnos que atribuiu às trabalhadoras, intervalos de descanso com a duração de trinta minutos, este tempo, porque inapto à prossecução do fim a que se destinava, deve ser havido como de trabalho e assim retribuído.

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa

I. Relatório

1. AA, BB, CC, DD, EE, FF, GG e HH intentaram a presente acção declarativa de condenação emergente de contrato individual de trabalho, sob a forma do Processo Comum, contra “Nephrocare Portugal, S.A.” peticionando a condenação da ré a pagar: (i) à 1.^a autora, € 6.552,53 (seis mil quinhentos e cinquenta e dois euros e cinquenta e três cêntimos); (ii) à 2.^a autora, € 6.743,33 (seis mil setecentos e quarenta e três euros e trinta e três cêntimos); (iii) à 3.^a autora, € 4.870,36 (quatro mil oitocentos e setenta euros e trinta e seis cêntimos); (iv) à 4.^a autora, € 7.090,41 (sete mil e noventa euros e quarenta e um cêntimos); (v) à 5.^a autora, € 2.337,15 (dois mil trezentos e trinta e sete euros e quinze cêntimos); (vi) à 6.^a autora, € 4.757,53 (quatro mil setecentos e cinquenta e sete euros e cinquenta e três cêntimos); (vii) à 7.^a autora, € 7.138,48 (sete mil cento e trinta e oito euros e quarenta e oito cêntimos); (viii) à 8.^a autora, € 7.085,62 (sete mil e oitenta e cinco euros e sessenta e dois cêntimos).

Mais peticionam o pagamento dos valores relativos aos meses que se vencerem após o mês de Dezembro de 2023 até ao trânsito em julgado da sentença, bem como o pagamento dos juros de mora vencidos e vincendos. Alegaram as autoras, em breve síntese, que: (i) exercem a sua actividade de segunda a sábado (tendo como dia de descanso obrigatório o domingo), num regime de horário por turnos; (ii) o horário de turnos é em regime de jornada contínua quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos em relação aos quais está dispensado o encerramento; (iii) até outubro de 2020 as exerciam a sua actividade em regime de jornada contínua; (iv) sempre permaneceram nos locais de trabalho durante o período de refeição, interrompendo a mesma refeição sempre que necessário para apoiar o(s) colegas e os utentes; (v) até Outubro de 2020, a ré procedeu ao pagamento do vencimento em regime de jornada contínua; (vi) a partir de Novembro de 2020, a ré, de forma unilateral e sem qualquer comunicação prévia, deixou de proceder ao pagamento do vencimento em regime de jornada contínua, apesar de realizarem turnos de 11 horas (MT, TN, ou DL), sendo apenas remuneradas por 10 horas de trabalho, assim como nos turnos de 6 horas (M, T, ou N), passou a pagar apenas 5h30; (vii) a ré foi interpelada no sentido de restabelecer aquele pagamento em regime de jornada contínua, o que não fez; (viii) por ter deixado de ser pago o regime de jornada contínua, realizaram,

desde Outubro de 2020 a Dezembro de 2023, horas de trabalho que não lhe foram pagas.

2. Realizada a audiência de partes, frustrou-se a conciliação, tendo a ré sido notificada para contestar.

3. Contestou a ré, alegando, em síntese, que: (i) não é viável a realização da jornada contínua porquanto o estabelecimento não tem a dispensa de encerramento, porquanto encerra ao domingo, bem como entre as 00:00 horas e as 07:00 às segundas, quartas e sextas-feiras; (ii) até 2020, a Clínica, por sua própria iniciativa, fez uma errada interpretação dos horários e, por isso, incorrendo em manifesto lapso, foi considerando como tempo de serviço todo o período compreendido entre a hora de início e de fim da jornada de trabalho diária, desconsiderando que parte desse tempo correspondia a intervalos de descanso; (iii) em 2020, apercebendo-se do erro, a ré corrigiu-o de imediato, e apesar de nada ter sido alterado em matéria de organização do tempo de trabalho (continuando as AA. a beneficiar dos mesmos intervalos de descanso que já existiam anteriormente), esses mesmos intervalos, como não podia ser de outro modo, deixaram de ser considerados tempo de trabalho; (iv) é do próprio interesse das AA. que o intervalo de descanso não seja de pelo menos uma hora seguida, pois desta forma conseguem sair mais cedo das instalações, ou seja, terminar antes a sua jornada diária de trabalho, bem como, as AA. não estão impedidas de sair no período de intervalo da clínica e se permanecem nas instalações durante os intervalos diários fazem-no exclusivamente por sua iniciativa; (v) por os períodos de 30 minutos de intervalo serem de efetivo descanso não há lugar a pagamento de trabalho suplementar.

4. Foi dispensada a realização de audiência prévia e foi proferido Despacho Saneador, no qual foi fixado valor à causa e enunciados os temas da prova e o objecto do litígio.

6. Realizou-se a audiência de discussão e julgamento, após o que foi proferida sentença que julgou improcedente a acção, assim absolvendo a ré dos pedidos.

7. As autoras AA, BB, DD, GG e HH, inconformadas com a sentença da 1.^a instância, dela interpuseram recurso, rematando as suas alegações com a seguinte síntese conclusiva:

«A. Vem o presente recurso restringir-se à matéria de facto, e a subsequente subsunção ao Direito que fundamentou e determinou improcedência dos pedidos das Autoras, ora Recorrentes, quanto:

a. Ao reconhecimento da jornada contínua no âmbito da relação laboral com a Ré;

b. Condenação da Ré no pagamento das horas de trabalho realizadas pelas Autoras em regime de jornada contínua, entre Novembro de 2020 até Dezembro de 2023.

B. Encontra-se assente nos factos provados, que as Autoras foram contratadas como enfermeiras pela Ré, e que esta (a Ré) é uma empresa que se dedica à prestação de cuidados continuados de saúde na área da diálise.

C. Encontra-se nos factos provados que a interrupção do período de trabalho das Autoras sempre foi de apenas 30 minutos, e que estes 30 minutos sempre foram contabilizados como tempo de trabalho (jornada contínua) desde o 1.º dia de trabalho até 30 de Outubro de 2020, data em que unilateralmente a Ré deixou de os contabilizar, sem nada comunicar às Autoras.

D. Encontra-se assente nos factos provados que o horário de trabalho das Autoras é organizado pela Ré, num regime de trabalho por turnos.

E. Encontra-se assente nos factos provados que a relação laboral entre as Autoras e a Ré se encontra regulamentada pelas normas constantes do código do trabalho, e pelas normas constantes do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE.

F. Atento os factos provados, e as normas que regem a relação laboral em causa, não poderia o Tribunal a quo ter determinado improcedente o pedido das Autoras na continuação da aplicabilidade do regime da jornada contínua, e do consequente pagamento das horas não contabilizadas como tempo de trabalho entre Novembro de 2020 até à sua reclamação judicial.

G. E isto porque, de acordo com a cláusula 16.ª daquele CCT, “considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e no presente CCT como compreendidos no tempo de trabalho” (...).

H. O n.º 2 e 4 da cláusula 20.ª do mesmo CCT determina que “A jornada de trabalho diária será, em regra, interrompida por intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de seis horas consecutivas de trabalho.” (...) “Quando a organização do trabalho de serviços de prestação de cuidados permanentes de saúde e a especificidade das funções aconselhe um horário fixo com prestação contínua de trabalho pelo mesmo trabalhador por período superior a seis horas, o intervalo de descanso pode ser reduzido para trinta minutos, os quais se consideram incluídos no período de trabalho desde que o trabalhador continue adstrito à atividade.” (...).

I. E ainda o a alínea d) da cláusula 19.ª do mesmo CCT determina que poderão ser praticados os seguintes tipos de horários: “d) Horário por turnos - aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia

com uma escala preestabelecida, nos termos da cláusula 24.^a. O horário de turnos será em regime de jornada contínua quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos em relação aos quais está dispensado o encerramento.” (...).

J. Face ao que decorre dos factos provados, e do disposto nas cláusula[s] do CCT aplicável, facilmente se compreende que estando na presença de um horário por turnos, numa atividade de prestação de serviços continuados de saúde na área da diálise (que, como é de conhecimento geral, e decorre da legislação em vigor, não se encontra obrigada a encerrar aos domingos), estaria a Ré obrigada a continuar a considerar o trabalho das autoras no regime de jornada contínua, tal como o fez desde o primeiro dia de trabalho até Outubro de 2020.

K. Do que decorre dos factos provados, e do que consta na própria sentença, facilmente se conclui que, estando estabelecido um horário de refeição de apenas 30 minutos (inferior ao período mínimo obrigatório), e atenta a especificidade do trabalho das Autoras enquanto enfermeiras, que têm de estar contactáveis para acudir sempre que solicitadas – tendo ocorrido algumas vezes – e porque decorre quer das normas constantes dos estatutos dos enfermeiros, quer do manual de boas práticas da diálise, deverá aquele tempo (os 30 minutos) ser considerado como tempo de trabalho, como foi desde o início da relação laboral, até Outubro de 2020.

L. Por outro lado, e de acordo com as alíneas a) e d) do n.º 2 do Art.º 197.º do Código do Trabalho, Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho: “a) A interrupção de trabalho como tal considerada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa” (...) “O intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade” (...).

M. O instrumento de regulação coletiva de trabalho determina que o horário por turnos numa atividade como a da Ré, é prestado em regime de jornada contínua.

N. O supra referido artigo do CT determina que o intervalo para refeição menor do que o estabelecido legalmente (mínimo de 1 hora) em que os trabalhadores tenham de estar no local de trabalho, ou ali próximos para poder ser chamados se necessário, deve ser considerado tempo de trabalho.

O. O supra referido artigo do CT determina que deve ser considerado tempo de trabalho aquele que resulta dos usos da empresa.

P. Para as Recorrentes foi considerado tempo de trabalho os 30 minutos de pausa, desde o primeiro dia de trabalho, deixando de o ser unilateralmente e

sem qualquer comunicação a partir de Novembro de 2020.

Q. O regime da jornada contínua era do conhecimento da Ré, pois durante mais de 7 anos pagou mensalmente às Autoras o período de interrupção de 30 minutos, como tempo de trabalho.

R. Determina ainda o Código do Trabalho, nos números 1 e 3 do Art.º 213.º sobre o que são períodos de descanso – ou seja que não são contabilizados como tempo de trabalho, dizendo que “1 - O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas.” (...) “3 - Compete ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, mediante requerimento do empregador, instruído com declaração escrita de concordância do trabalhador abrangido e informação à comissão de trabalhadores da empresa e ao sindicato representativo do trabalhador em causa, autorizar a redução ou exclusão de intervalo de descanso, quando tal se mostre favorável ao interesse do trabalhador ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.” (...).

S. Deste normativo concluímos que não é tempo de trabalho o período compreendido entre 1 ou 2 horas para refeição, sendo que o das Autoras era de apenas 30 minutos.

T. Por outro lado diz ainda o número 3 daquele artigo, que pode ser considerado como intervalo de descanso (e como tal de não trabalho) um período inferior, desde que aprovado pela ACT, depois de requerido pelo empregador, e com a concordância do trabalhador – e nada disso se verificou, como aliás decorre da parte final da douda Sentença, que ordena a extração de certidão para a ACT».

Concluem as apelantes que «o Tribunal a quo subsumiu erroneamente os factos ao Direito, devendo a sentença recorrida ser revogada, e substituída por outra que determine a continuidade da aplicabilidade do regime de jornada contínua, como foi desde o primeiro dia de trabalho até Outubro de 2020, porque tal decorre da lei, dos instrumentos de regulação coletiva de trabalho e dos usos da empresa.

E, determinando a continuidade da jornada contínua retroativamente a Outubro de 2020, deverá a Ré ser condenada a pagar às Autoras as horas que deixou de contabilizar unilateralmente, e que determinaram a realização de trabalho suplementar, devidamente contabilizadas, e dadas como provadas na sentença recorrida».

8. A ré apresentou as suas contra-alegações, rematando-as com a seguinte síntese conclusiva:

- «a) A Sentença proferida nos presentes autos não merece qualquer censura, devendo ser mantida integralmente;
- b) Com efeito, não deve ser reconhecido às Recorrentes o regime da jornada contínua, desde logo porque, conforme resulta da matéria de facto provada nos presentes autos, não existe qualquer impedimento da Recorrida a que as Recorrentes utilizem o intervalo de descanso para o que entenderem, não sendo obrigadas a permanecer nas instalações da Recorrida, podendo ausentar-se dessas mesmas instalações para a realização de qualquer atividade no exterior (4.1.50 e 4.1.51). Não estão nem nunca estiveram, assim, adstritas à atividade ou mesmo disponíveis para serem chamadas, tal como salientado, indevidamente nas alegações de recurso a que ora se responde (ainda que possam ser convocadas, caso surja essa necessidade e se, porventura, se encontrarem nas instalações da Clínica);
- c) Note-se que, se viessem a ser contactadas durante esse período e não atendessem o telefone, daí não decorreria qualquer consequência para as mesmas, como não poderia ser de outro modo, tendo a Clínica de resolver, de outro modo, uma tal emergência;
- d) As Recorrentes gozam de plena liberdade para usar os 30 minutos em seu proveito exclusivo, não estando sujeitas, obviamente, a qualquer sanção pelo facto de se ausentarem durante esse período;
- e) Não é aplicável, como alegado pelas Recorrentes, nem o disposto na cláusula 16.^a do CTT, nem no n.º 2 e no n.º 4 da cláusula 20.^a do mesmo CCT;
- f) A este propósito, remetendo-se, aliás, para o decidido nos Acórdãos: do Supremo Tribunal de Justiça de 18.03.1997, Processo n.º 96S197 e do Tribunal da Relação de Coimbra de 25.05.2006, Processo n.º 748/06;
- g) Acresce que a inexistência de prestação de trabalho efetivo durante os referidos intervalos diários de descanso deve ser adequadamente valorada, não devendo, por isso, ter aplicação o previsto no artigo 197.º, n.º 2, alíneas a) e d) do CT, ao contrário do alegado pelas Recorrentes (a este propósito, remete-se para a Sentença Recorrida que explicou devidamente a razão de ser deste entendimento);
- h) Quanto à obrigação ou não de encerramento aos domingos, para efeitos de procurar justificar, de forma forçada, a convocação do regime da jornada contínua, note-se que o estabelecimento de saúde da Recorrida é privado e tem natureza distinta, designadamente, de um hospital público;
- i) Tendo ficado ainda provado nos autos que a Clínica da Recorrida, por regra, encerra ao domingo (4.1.3), não se podendo, pois, afirmar tratar-se de entidade dispensada de encerrar ao domingo;
- j) Ora, encerrando ao domingo, não pode, certamente, ter aplicação o disposto na alínea d) da Cláusula 19.^a do CCT, tendo, por isso, o Tribunal a quo andado

bem ao decidir como decidiu, absolvendo a Recorrida;

k) Quanto à argumentação relativa aos “usos”, remete-se para os ensinamentos de Bernardo Lobo Xavier (Curso de Direito do Trabalho, I, Verbo, 2004, pp. 525, 526 e 527), nomeadamente quando rejeita a relevância dos usos fundados em erro, tal como sucedeu no caso concreto;

l) Na verdade, tal como demonstrado nos autos, a contabilização de todo o período entre a hora de início e de fim da jornada de trabalho diária, sem considerar que parte desse tempo correspondia a intervalos de descanso, constituiu um lapso da enfermeira-chefe da Clínica da Ré (4.1.46).

m) Sendo que, em 2020, apercebendo-se do erro, a Recorrida corrigiu-o de imediato, facto este que também ficou provado (4.1.47).

n) Pelo que, devendo o corpus inerente aos usos reportar-se, como refere Bernardo Lobo Xavier, à espontaneidade não fundada em erro, não pode o manifesto erro da enfermeira-chefe constituir um uso vinculativo para a Recorrida, tal como bem assinalou também o Tribunal a quo na sua Douta Sentença;

o) Contrariamente ao que as alegações das Recorrentes pretendem fazer crer, o empregador das Recorrentes não é, certamente, a enfermeira-chefe, mas sim a administração da Recorrida, pelo que é a esta (mais concretamente, aos seus órgãos de administração) que compete “determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável”, conforme o disposto no artigo 212.º, n.º 1 do CT (neste mesmo sentido, por exemplo, Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 248/08.0TTBRG.S1, de 24.02.2010);

p) Em qualquer caso, mesmo que, por absurdo, se reconhecesse a existência de um uso laboral – no que não se concede, mas por mero dever de patrocínio se equaciona – o mesmo não poderia derrogar disposição contratual expressa.

q) Veja-se, conforme se decidiu no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 11.09.2017, no Proc. n.º 413/16.6T8AVR.P1: (“Os usos laborais não devem prevalecer sobre disposição contratual expressa em contrário nem sobre disposição do regulamento interno com conteúdo negocial, porque esta pressupõe que os trabalhadores sobre ela se tenham podido pronunciar, podendo ainda ser afastados pelos instrumentos convencionais de regulamentação coletiva do trabalho, já que estes correspondem a uma auto-regulamentação laboral”);

r) No mesmo sentido, vide, entre outros, o Acórdão Supremo Tribunal de Justiça de 05.07.2007, processo n.º 06S2576; o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 21.10.2013, processo n.º 105/12.5TTPRT.P1; o Acórdão da Tribunal da Relação de Lisboa de 13.03.2019, processo n.º 3030/18.2T8BRR-B.L1-4 ou, ainda, o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de

02.04.2020, processo n.º 5193/18.8T8VIS.C1;

s) No caso presente, ficou provado que o horário de trabalho acordado pela Recorrida com as Recorrentes nos respetivos contratos de trabalho foi o da adaptabilidade individual do período normal de trabalho e não o da jornada contínua (4.1.54), tendo igualmente sido acordada a possibilidade de redução do intervalo de descanso para 30 minutos, pelo que jamais o lapso poderia ser configurado como uma espécie de “direito adquirido” à jornada contínua, porque contrário ao modelo adotado.

t) Este foi também o entendimento do Tribunal a quo, tendo considerado que: “[Fi]cou estipulado em todos os contratos das Autoras com a Ré (4.1.54) que o modelo acordado foi o da adaptabilidade do período normal de trabalho sendo o horário definido pela empregadora, aliás, prerrogativa que decorre do art.º 212.º, n.º1 do CT, pelo que, fixar o horário na modalidade da jornada contínua através de eventual uso vai contrariar expressamente o modelo que foi contratualmente adotado, pelo que, só por essa razão não poderia prevalecer”.

u) Revelando-se, pois, insustentável que as Recorrentes exijam, agora, a aplicação do regime de jornada contínua, tendo, para mais, sido demonstrado que sempre usufruíram de efetivos intervalos de descanso de 30 minutos».

Conclui a ré no sentido de o recurso dever «improceder totalmente (...), devendo ser mantida integralmente a Sentença Recorrida (...)».

9. O recurso foi admitido por despacho datado de 3 de Dezembro de 2024.

10. Os autos foram recebidos neste Tribunal da Relação e foi determinado o cumprimento do disposto no art. 87.º, n.º 3, do Código de Processo do Trabalho.

11. Por requerimento datado de 4 de Fevereiro de 2025, as apelantes requereram a junção aos autos de um recibo de vencimento relativo a um seu colega de trabalho, trabalhador da apelada, afecto à unidade CUF TEJO. Aduzem, a fim de justificar a sua apresentação nesta fase, que «apenas tomaram conhecimento deste recibo nesta data», mais alegando que o mesmo se afigura pertinente para a boa decisão da causa.

12. A Exma. Procuradora-Geral Adjunta emitiu Parecer no sentido de não dever ser concedido provimento ao recurso interposto pelas autoras.

13. Ouvidas as partes, nenhuma ofereceu pronúncia quanto ao parecer do Ministério Público.

14. A apelada ofereceu pronúncia relativa ao documento cuja junção foi requerida pelas apelantes, pugnando pela sua inadmissibilidade.

15. Cumprido o disposto na primeira parte do n.º 2 do art. 657.º do Código de Processo Civil, aplicável *ex vi* do art. 87.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, e realizada a Conferência, cumpre decidir.

*

II. Objecto do Recurso

Sendo o âmbito do recurso delimitado pelas conclusões das recorrentes – art. 635.º, n.º 4, e 639.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, aplicáveis *ex vi* do art. 1.º, n.º 2, alínea *a*), do Código de Processo do Trabalho – ressalvadas as questões do conhecimento oficioso que ainda não tenham sido conhecidas com trânsito em julgado, a questão essencial que se coloca à apreciação deste tribunal consiste em saber se deve reconhecer-se às apelantes, em face da especificidade da sua actividade, a prestação de trabalho em regime de jornada contínua ou em regime contínuo. Assim se concluindo, terá, depois, que enfrentar-se a questão de saber se às apelantes são devidas as quantias que peticionam e que correspondem a horas de trabalho no período compreendido entre Outubro de 2020 até Dezembro de 2023, a que acrescerão as vincendas após a propositura da acção até ao trânsito em julgado da decisão.

Antes, porém, ter-se-á que decidir, como questão prévia, da admissibilidade do documento junto pelas apelantes.

*

III. Questão Prévia - Da junção de documento

1. Após a interposição de recurso e presentes que foram os autos neste Tribunal, as apelantes requereram a junção de um documento corporizado num recibo de vencimento de um seu colega de trabalho.

Aduzem tratar-se de trabalhador da apelada afecto à unidade Cuf Tejo ao qual, ao contrário do que alega a apelada, é aplicada a jornada contínua (turno de 6 horas).

Justificam a apresentação do documento apenas nesta data com fundamento na circunstância de só agora dele terem tomado conhecimento, mais referindo ser seu entendimento ser o mesmo relevante para a boa decisão da causa.

2. A apelada insurge-se contra a admissão do documento, sustentando ser o mesmo inapto à prova da realidade a que se destina – a que o trabalhador em causa observe o regime da jornada contínua de trabalho –, mais invocando a extemporaneidade da sua junção.

3. O art. 651.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, inscrito no regime do recuso de apelação, estatui que «[a]s partes apenas podem juntar documentos às alegações nas situações excepcionais a que se refere o art. 425.º ou no caso de a junção se ter tornado necessária em virtude do julgamento proferido na 1.ª instância».

O dito art. 425.º, do mesmo diploma adjectivo, estatui, por seu turno, que «[d]epois do encerramento da discussão só são admitidos, no caso de recurso, os documentos cuja apresentação não tenha sido possível até àquele momento».

Subjacente à admissão do documento estará sempre a sua aptidão à prova dos fundamentos da acção ou da defesa, a significar que deve ele destinar-se à prova de «um facto relevante para a resolução do litígio, seja de um modo direto, por se tratar de um facto constitutivo, impeditivo, modificativo ou extintivo, seja de um modo indireto, por se tratar de um facto que permite acionar ou impugnar presunções das quais se extraíam factos essenciais ou ainda por se tratar de um facto importante para apreciar a fiabilidade de outro meio de prova. (...) São desnecessários os documentos que, atento o estado da causa, sejam insuscetíveis de acrescentar um elemento probatório que se repercuta no desfecho da lide, ou por dizerem respeito a factos que já se mostram devidamente comprovados, ou por respeitarem a factos que não constam do elenco a apurar na causa, ou ainda por já constar no processo documento de igual ou superior relevo».

Em sede recursória, decorre da articulação dos citados preceitos que a junção de documentos apenas é admitida a título excepcional, estando dependente da alegação e da prova, pelo interessado, de uma de duas situações: por um lado, a impossibilidade de apresentação do documento anteriormente ao recurso; por outro, ter o julgamento de primeira instância introduzido na acção um elemento de novidade que torne necessária a consideração de prova documental adicional.

A superveniência do documento pode caracterizar-se objectiva ou subjectiva, a significar, respectivamente, que o documento se reporta a momento posterior ao encerramento da audiência em 1.ª instância ou que o documento apenas foi conhecido pela parte que requer a sua junção após esse momento. Neste último caso é necessário, como requisito de admissão do documento, a justificação de que o conhecimento da situação documentada, ou do documento em si, não obstante o carácter pretérito da situação quanto ao momento considerado, só ocorreu posteriormente a este e por razões que se prefigurem como atendíveis, assim se revelando as que demonstrem que a parte, num quadro de normal diligência referida aos seus interesses, não podia, antes, ter tido conhecimento da existência do documento¹.

4. O documento apresentado pelas apelantes e cuja junção aos autos é, pelas mesmas, requerida, foi-o, como decorre da tramitação processual antes descrita, após o oferecimento das suas alegações de recurso. Significa o exposto que a sua pretensão, na medida em que exercida em contexto subsequente ao momento processualmente eleito para o efeito, é extemporânea².

Ainda que porventura assim se não considerasse, certo é que: (i) as apelantes de todo indicam qual ou quais os factos susceptíveis de ser influenciados pela junção do documento, não sendo despiciendo notar, neste conspecto, que o

recurso não tem por objecto a impugnação da decisão de facto provinda da 1.^a instância; (ii) o documento cuja junção foi requerida reporta-se ao ano de 2022, isto é, a momento temporal que, inclusivamente, é anterior à propositura da acção, sendo que a mera alegação que só dele tomaram conhecimento nesta data é insuficiente para que se afira se, num quadro de normal diligência, lhes seria de facto impossível obter ou contar com um tal documento; (iii) finalmente, visto o documento, de todo dele se retira a realidade alegada pelas apelantes, ao que acresce a circunstância de o mesmo se referir a trabalhador distinto, em unidade distinta e cujo regime não se antevê como possa pretender ser transposto para o presente pleito. Pelas razões expostas, não se admite a junção do documento apresentado pelas apelantes com o requerimento ref.^a 51238346, datado de 4 de Fevereiro de 2025.

As apelantes são responsáveis pelas custas do incidente a que deram causa, fixando-se a taxa de justiça no mínimo legal (art. 527.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, e art. 7.º, ns. 4 e 8, do Regulamento das Custas Processuais).

*

IV. Fundamentação de Facto

Os factos materiais relevantes para a decisão da causa – que não foram objecto de impugnação pelas partes – são os seguintes:

1. As autoras foram contratadas para exercer funções de enfermeira, por conta e direcção da ré, atualmente nas instalações da Unidade de Hemodiálise sita no Carregado.
2. A ré é uma empresa especializada na prestação de serviços de diálise.
3. As autoras trabalham de segunda a sábado, tendo como dia de descanso obrigatório o Domingo, por regra dia de encerramento da clínica, num regime de horário por turnos.
4. Os turnos estiveram, até Outubro de 2020, organizados da seguinte forma:
 - a. Manhãs (M) – entre as 7h30 e as 13h30;
 - b. Tardes (T) – entre as 12h30 e as 18h30;
 - c. Noites (N) – entre as 17h30 e as 23h30;
 - d. Diálise Longa (DL) – entre as 23h30 e as 7h30;
 - e) Manhã/Tarde (MT) – entre as 7h30 e as 18h30;
 - f) Tarde/Noite (TN) – entre as 12h30 e as 23h30.
5. Até Outubro de 2020, as autoras trabalhavam nos feriados em que faziam os turnos MT ou TN recebiam 11 horas de trabalho, assim como quando faziam os turnos M, T, ou N, recebiam 6 horas de trabalho.
6. As normas de funcionamento e seguimento clínico, previstas no manual de boas práticas de diálise crónica do colégio de especialidade de nefrologia da Ordem dos Médicos, aprovado em Assembleia Geral do Colégio de Nefrologia

no dia 8 de Abril de 2017, determina que em cada unidade de hemodiálise é recomendada uma razão de 4 doentes para cada enfermeiro, não podendo ser excedida a razão de 5 doentes, e, tendo de ser respeitado sempre o número mínimo de 2 enfermeiros por cada turno.

7. O período destinado à refeição é de 30 minutos.

8. As autoras quando permanecem no local de trabalho durante o período de refeição é por sua vontade própria, mas pontualmente caso ocorra uma situação de emergência podem ser chamadas.

9. A ré pagou sempre (até Outubro de 2020) o vencimento incluindo os intervalos de descanso.

10. A partir de Novembro de 2020, a ré de forma unilateral, e sem qualquer comunicação prévia, deixou de pagar às autoras os intervalos de descanso, e apesar das mesmas realizarem turnos de 11 horas (MT, TN, ou DL), são remuneradas apenas com 10 horas de trabalho, assim como nos turnos de 6 horas (M, T, ou N), passou a pagar apenas 5h30.

11. Inconformadas, as autoras (e outras colegas de trabalho), interpelaram a ré por carta datada de 29 de Abril de 2023 no sentido de restabelecer o pagamento em regime de jornada contínua.

12. A 1.^a autora AA que celebrou contrato de trabalho com a ré em 15.5.2014 realizou turnos de 11 horas (MT, TN ou DL) nos dias:

- a. 6, 10, 11, 13, 14, 16, 19, 20, 24, 25 e 27 de Novembro de 2020 (11);
- b. 2, 3, 5, 7, 9, 10, 16, 18, 19, 23, 30 e 31 de Dezembro de 2020 (12);
- c. 5, 8, 11, 14, 15, 21, 22, 25, 27 e 28 de Janeiro de 2021 (10);
- d. 2, 3, 4, 8, 10, 13, 15, 17, 18, 23, 24 e 26 de Fevereiro de 2021, (12);
- e. 3, 5, 8, 10, 11, 13, 15, 17, 19, 23, 24, 26, 29 e 30 de Março 2021, (14);
- f. 1, 8, 9, 13, 14, 15, 17, 19, 21, 22, 26 e 30 de Abril 2021 (12);
- g. 5, 8, 10, 13, 14, 20, 21, 22, 24, 26 e 28 e 31 de Maio de 2021 (12);
- h. 2, 3, 7, 8, 11, 12, 14, 16, 17, 19, 21 e 22 de Junho de 2021 (12);
- i. 5, 6, 9, 13, 15, 16, 17, 20, 23, 24, 26, 30 e 31 de Julho de 2021, (13);
- j. 3, 4, 5, 10, 11, 13 e 14 de Agosto de 2021, (7);
- k. 2, 7, 8, 9, 11, 13, 14, 15, 20, 22, 23, 25, 28 e 29 de Setembro 2021, (14);
- l. 6, 7, 8, 12, 13, 16, 18, 21, 23, 25 e 27 de Outubro de 2021, (11);
- m. 9, 10, 11, 13, 16, 17, 18, 19, 22, 25, 26, 27 e 30, Novembro 2021, (13);
- n. 3, 7, 8, 9, 11, 14, 15, 17, 22, 23, 28 e 29 de Dezembro de 2021 (12);
- o. 2, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 14, 17, 19, 20, 21, 27, 28, 29 e 31 Janeiro 2022 (16);
- p. 1, 2, 3, 5, 8, 11, 15, 16, 17, 19, 24, 25 e 28 de Fevereiro de 2022 (13);
- q. 2, 3, 4, 7, 10, 11, 15, 16, 17, 19, 21, 22, 23, 24, 28, 30 e 31 Março 2022, (17);
- r. 2, 4, 5, 6, 18, 19, 21, 25, 27 e 29 de Abril de 2022 (10);
- s. 4, 6, 7, 9, 10, 12, 16, 17, 19, 20, 23, 25, 28 e 30 de Maio de 2022 (14);

t. 1, 4, 6, 7, 8, 13, 14, 19, 21, 23, 24, 25 e 30 de Junho de 2022 (13);
u. 5, 6, 9, 11, 12, 13, 15, 19, 21, 22, 25, 28, 29 e 30 de Julho de 2022 (14);
v. 2, 4, 5, 8, 9, 11 e 12 de Agosto de 2022 (7);
w. 1, 2, 3, 8, 9, 13, 16, 21, 22, 23, 24, 27, 28 e 30 de Setembro 2022 (14);
x. 5, 8, 10, 14, 15, 17, 19, 20, 21, 24 e 25 de Outubro 2022 (11);
y. 8, 9, 12, 15, 17, 18, 19, 21, 23, 24, 25, 29 e 30 de Novembro 2022 (13);
z. 2, 7, 8, 10, 12, 15, 16, 20, 22, 28, 30 e 31 de Dezembro de 2022 (12);
aa. 3, 4, 6, 10, 11, 13, 18, 19, 20, 23, 25, 26, 28 e 31 de Janeiro 2023 (14);
bb. 3, 4, 6, 7, 11, 13, 14, 15, 17, 22 e 27 de Fevereiro de 2023 (11);
cc. 1, 2, 3, 10, 13, 14, 15, 16, 20, 22, 24, 25, 28, 29 e 30 Março 2023 (15);
dd. 4, 5, 6, 12, 13, 14, 20, 22, 24 e 26 de Abril de 2023 (10);
ee. 10, 11, 12, 15, 16, 18, 22, 26, 27, 30 e 31 de Maio de 2023 (11);
ff. 2, 6, 7, 9, 14, 16, 17, 19, 21, 23, 26 e 28 de Junho de 2023 (12);
gg. 4, 5, 6, 8, 10, 12, 13, 14, 17, 18, 22, 24, 25, 28 e 31 de Julho 2023 (15);
hh. 2, 3, 4, 5, 7, 8, 10 e 12 de Agosto de 2023 (8);
ii. 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 20, 21, 22, 25, 27, 29 e 30 de Setembro 2023 (14);
jj. 20, 21, 22, 24, 27 e 28 de Novembro de 2023 (6);
kk. 11, 13, 15, 20, 22, 23, 26, 29, 30 e 31 de Dezembro de 2023 (10);
13. A 1.^a Autora realizou turnos de 6 horas (M, T ou N) nos dias:
a. 23, 28 e 30 de Novembro 2020 (3);
b. 4, 8, 17, 21, 22, 24, 26, 28 Dezembro 2020 (8);
c. 2, 3, 6, 7, 12, 16, 20, 23, 26 Janeiro 2021 (9);
d. 5, 11, 12, 19, 20 Fevereiro 2021 (5);
e. 2, 4, 6, 16, 18, 22, 27 Março 2021 (7);
f. 10, 16, 20, 23, 27, 29 Abril 2021 (6);
g. 3, 7, 11, 12, 18, 29 de Maio 2021 (6);
h. 1, 9, 24 de Junho de 2021 (3);
i. 1, 2, 3, 7, 14, 19, 21, 27, 29 de Julho 2021 (9);
j. 7, 9, Agosto 2021 (2);
k. 1, 3, 4, 10, 21 Setembro 2021 (5);
l. 5, 9, 14, 15, 19, 26 Outubro de 2021 (6);
m. 24 de Novembro de 2021 (1);
n. 2, 4, 10, 13, 16, 21, 24, 27, 30 de Dezembro de 2021 (9);
o. 3, 25, 26 de Janeiro de 2022 (3);
p. 10, 23 de Fevereiro de 2022 (2);
q. 8, 26 de Março de 2022 (2);
r. 20, 28, 30, de Abril de 2022 (3);
s. 3, 5, 24, 26, 31 de Maio de 2022 (5);
t. 2, 15, 28 de Junho de 2022 (3);
u. 8, 20, 23, 27 de Julho de 2022 (4);

- v. 3, 13 Agosto de 2022 (2);
- w. 5, 6, 10, 12, 14, 20 de Setembro de 2022 (6);
- x. 3, 6, 7, 11, 12, 26 de Outubro de 2022 (6);
- y. 10, 11, 14 de Novembro de 2022 (3);
- z. 3, 5, 9, 13, 14, 21, 23, 24, Dezembro de 2022 (8);
- aa. 5, 9, 16 de Janeiro de 2023 (3);
- bb. 9, 10, 20, 21, 23, 24 Fevereiro de 2023 (6);
- cc. 1, 2, 9, 11, 17, 23, 31 de Março de 2023 (7);
- dd. 8, 10, 11, 18, 21 de Abril de 2023 (5);
- ee. 8, 17, 23, Maio de 2023 (3);
- ff. 1, 5, 15, 20, 24, Junho 2023 (5);
- gg. 19, 21, 26, Julho 2023 (3);
- hh. 11, 13, 31, Agosto de 2023 (3);
- ii. 14, 15, 23, 29 de Setembro de 2023 (4);
- jj. 14, 18, de Dezembro de 2023 (2);
- 14. Em 2020, a 1.^a autora auferia uma remuneração de base de € 1.400,00, acrescida de € 18,60 de diuturnidades.
- 15. Em 2021, a 1.^a autora auferia uma remuneração de base de € 1.480,00, acrescida de € 18,60 de diuturnidades.
- 16. Em 2022, a 1.^a autora auferia uma remuneração de base de € 1.509,60, acrescida de € 37,20 de diuturnidades.
- 17. Em 2023, a 1.^a autora auferia uma remuneração de base de € 1.550,00, acrescida de € 37,20 de diuturnidades.
- 18. A 2.^a autora que celebrou contrato de trabalho com a ré em 7.5.2018 realizou turnos de 11 horas (MT, TN ou DL) nos dias:
 - a. 2, 3, 4, 10, 13, 14, 16, 17, 20, 25, 28 e 30 de Novembro de 2020 (12);
 - b. 3, 8, 9, 12, 14, 17, 24, 26, 27, 28, de Dezembro de 2020 (10);
 - c. 8, 9, 14, 18, 19, 20, 25, 29 de Janeiro de 2021 (8);
 - d. 1, 4, 5, 6, 9, 12, 15, 20, 24, 26 de Fevereiro de 2021 (10);
 - e. 1, 3, 9, 11, 15, 17, 18, 23, 24, 27, 29, 30 e 31 de Março de 2021 (13);
 - f. 3, 5, 8, 10, 12, 14, 15, 17, 19, 21, 23, 26, 30 de Abril de 2021 (13);
 - g. 3, 5, 6, 7, 8, 10, 17, 20, 22, 24, 25, 27 e 31 de Maio de 2021 (13);
 - h. 1, 4, 8, 9, 11, 14, 16, 18, 19, 23, 24, 28, 29 de Junho de 2021 (13);
 - i. 19, 20, 22, 23, 26, 28, 29, 31 de Julho de 2021 (8);
 - j. 2, 6, 7, 9, 11, 12, 16, 18, 20, 21, 23, 26, 30, 31 de Agosto de 2021 (14);
 - k. 1, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 23, 24, 27, 29 de Setembro de 2021 (11);
 - l. 1, 4, 5, 9, 16, 19, 20, 22, 23, 26, 27, 29, 30 de Outubro de 2021 (13);
 - m. 1, 9, 10, 15, 17, 18, 23, 25, 27, 29, 30 de Novembro de 2021 (11);
 - n. 2, 4, 7, 8, 9, 10, 13, 16, 20, 22, 27, 28, 30 e 31 de Dezembro 2021 (14);
 - o. 3, 4, 6, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 24, 27, 29, Janeiro de 2022 (12);

p. 1, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 17, 21, 22, 23, Fevereiro de 2022 (12);

q. 2, 3, 10, 12, 14, 15, 16, 18, 21, 26, 28, 29, 31, Março 2022 (13);

r. 2, 5, 8, 26, 28, 29, 30, de Abril de 2022 (7);

s. 2, 3, 5, 6, 13, 16, 18, 24, 26, 28, 31 de Maio de 2022 (11);

t. 2, 4, 6, 9, 10, 13, 14, 15, 18, 28, 29, 30 de Junho de 2022 (12);

u. 2, 4, 7, 8, 9, 11, 14, 15, 18, 19, 21, 22, 25, 26, 28 de Julho de 2022 (15);

v. 18, 19, 20, 22, 25, 26 e 30 de Agosto de 2022 (7);

w. 2, 3, 9, 12, 14, 17, 20, 21, 23, 24, 26, 29, 30 de Setembro de 2022 (13);

x. 1, 4, 6, 7, 8, 10, 13, 14, 15, 17, 19, 20, 21, 24, 28, 29 Outubro 2022 (16);

y. 1, 2, 5, 26, de Novembro de 2022 (4);

z. 1, 5, 9, 10, 13, 16, 19, 23, 26, 28, 31 de Dezembro de 2022 (11);

aa. 2, 5, 7, 9, 11, 13, 16, 17, 18, 23, 25, 26, 28, 30 de Janeiro de 2023 (14);

bb. 1, 3, 6, 8, 11, 13, 14, 17, 21, 23, 24, Fevereiro de 2023 (11);

cc. 1, 2, 3, 4, 6, 9, 10, 14, 16, 17, 20, 21, 23, 25, 27, 31 Março de 2023 (16);

dd. 1, 3, 4, 5, 19, 21, 25, 28, 29 de Abril de 2023 (9);

ee. 1, 3, 5, 8, 9, 12, 13, 16, 17, 20, 22, 23 de Maio de 2023 (12);

ff. 1, 5, 8, 9, 13, 15, 17, 19, 20, 21, 23, 29, 30 de Junho de 2023 (13);

gg. 17, 19, 20, 21, 25, 28, 31 de Julho de 2023 (7);

hh. 1, 2, 3, 4, 7, 10, 12, 16, 18, 23, 24, 25, 26, 30, 31 Agosto de 2023 (15);

ii. 1, 12, 13, 16, 19, 20, 22, 25, 27, 30 de Setembro de 2023 (10);

jj. 2, 3, 4, 9, 11, 18, 20, 23, 26, 27, 28, 30 Outubro de 2023 (12);

kk. 2, 3, 6, 7, 9, 14, 15, 18, 20, 22, 24, 25, 27, 28, 30 Novembro 2023 (15);

ll. 1, 6, 8, 9, 11, 13, 15, 20, 22, 23, 27, 29, 30 de Dezembro de 2023 (13).

19. A 2.^a autora realizou turnos de 6 horas (M, T ou N) nos dias:

a. 11, 23, 26, 27 de Novembro de 2020 (4);

b. 4, 5, 7, 10, 15, 16, 18, 21, 22, 23, 29, 31 Dezembro de 2020 (12);

c. 2, 4, 5, 6, 11, 12, 15, 16, 22, 26, 27, 30 de Janeiro de 2021 (12);

d. 8, 10, 11, 16, 18, 19, 22, 25 de Fevereiro de 2021 (8);

e. 2, 4, 5, 8, 12, 13, 19, 20, 25 de Março de 2021 (9);

f. 2, 6, 20, 22, 27, 29 de Abril de 2021 (6);

g. 1, 11, 19, 21, 28 de Maio de 2021 (5);

h. 2, 5, 7, 10, 17, 21, de Junho de 2021 (6);

i. 17, 27 de Julho de 2021 (2);

j. 3, 5, 13, 19, 25, 27, 28 de Agosto de 2021 (7);

k. 2, 4, 25, 30 de Setembro de 2021 (4);

l. 6, 7, 11, 12, 13, 14, 18, de Outubro de 2021 (7);

m. 11, 12, 13, 16, 22, de Novembro de 2021 (5);

n. 3, 14, 15, 21, 23, 24 de Dezembro de 2021 (6);

o. 7, 11, 14, 20, 22, 31 de Janeiro de 2022 (6);

p. 4, 16, 18, 24, 28 de Fevereiro de 2022 (5);

- q. 4, 8, 11, 22, 23, de Março de 2022 (5);
 - r. 1, 4, 7, 22, 23, 25, de Abril de 2022 (6);
 - s. 10, 14, 17, 19, 25, 27, 30 de Maio de 2022 (7);
 - t. 3, 7, de Junho de 2022 (2);
 - u. 1, 12, 16, 29, 30 de Julho de 2022 (5);
 - v. 17, 23, 24, 29 de Agosto de 2022 (4);
 - w. 13, 15, 19, 27, 28, de Setembro de 2022 (5);
 - x. 27, 31 de Outubro de 2022 (2);
 - y. 3, 7, 8, 9, 11, 14, 17, 19, 21, 24, 26, 29 de Novembro de 2022 (12);
 - z. 2, 6, 7, 12, 15, 17, 20, 24, 29, 30 de Dezembro 2022 (10);
 - aa. 3, 10, 20, 27, de Janeiro de 2023 (4);
 - bb. 4, 7, 10, 15, 22, 27 e 28 de Fevereiro de 2023 (7);
 - cc. 13, 28, 29, de Março de 2023 (3);
 - dd. 24 de Abril de 2023 (1);
 - ee. 2, 4, 15, 19, 25, 26, 27, 31 de Maio de 2023 (8);
 - ff. 2, 6, 7, 12, 24, 27, 28 de Junho de 2023 (7);
 - gg. 24, 29 de Julho de 2023 (2);
 - hh. 9, 14, 19, 21, 28, de Agosto de 2023 (5);
 - ii. 2, 18, 26, de Setembro de 2023 (3);
 - jj. 5, 6, 13, 14, 16, 19, 25, 31 de Outubro de 2023 (8);
 - kk. 21, 29, de Novembro de 2023 (2);
 - ll. 4, 5, 12, de Dezembro de 2023 (3).
20. Em 2020, a partir de Setembro, a 2.^a autora auferiu uma remuneração de base de € 1.400,00.
21. Em 2021, a 2.^a autora auferia uma remuneração de base de € 1.480,00.
22. Entre Janeiro a Abril de 2022, a 2.^a autora auferia uma remuneração de base de € 1.480,00, em Maio e Junho de 2022, a mesma auferiu uma remuneração de base de € 1.480,00 acrescida de € 18,60 de diuturnidades, e a partir de Julho de 2022 e em 2023, a 2.^a autora auferiu uma remuneração de base de € 1.509,60, acrescida de € 18,60 de diuturnidades.
23. A 3.^a autora, que celebrou contrato de trabalho com a ré em 1.8.2020, realizou turnos de 11 horas (MT, TN ou DL) nos dias:
- a. 3, 4, 5, 7, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 19, 20, 24, 27, 28, 30 Novembro 2020 (16);
 - b. 1, 3, 4, 7, 9, 11, 14, 17, 23, 28, 31 de Dezembro de 2020 (11);
 - c. 2, 3, 4, 5, 7, 9, 11, 13, 19, 21, 22, 25, 26, 27 de Janeiro de 2021 (14);
 - d. 1, 2, 8, 10, 12, 15, 18, 19, 22, 25, 26 de Fevereiro de 2021 (11);
 - e. 1, 3, 6, 10, 11, 15, 17, 20, 23, 25, 26, 29, 30 de Março de 2021 (13);
 - f. 6, 7, 10, 12, 16, 20, 21, 23 de Abril de 2021 (8);
 - g. 3, 7, 8, 10, 12, 18, 19, 21, 22, 26, 28, 31 de Maio de 2021 (12);
 - h. 7, 8, 14, 15, 16, 18, 22, 23, 25, 26, 28, 29 de Junho 2021 (12);

- i. 1, 5, 6, 9, 12, 14, 15, 21, 22, 24, 26, 28, 30 de Julho de 2021 (13);
- j. 2, 3, 5, 6, 9, 11, 13, 14 de Agosto de 2021 (8);
- k. 1, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 13, 14, 15, 16, 21, 22, 24, 28, 30 Setembro 2021 (16);
- l. 1, 11, 12, 15, 16, 18, 19, 22, 23, 25, 26, 28 de Outubro de 2021 (12);
- m. 2, 3, 4, 5, 9, 12, 13, 15, 16, 18, 19, 24, 27, 29 de Novembro 2021 (14);
- n. 2, 3, 15, 17, 18, 22, 24, 27, 28, 30 de Dezembro de 2021 (10);
- o. 4, 5, 6, 8, 10, 11, 14, 18, 19, 20, 22, 24, 26, 31 de Janeiro de 2022 (14);
- p. 1, 2, 7, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 21, 23, 24, 25 de Fevereiro de 2022 (13);
- q. 3, 4, 8, 9, 10, 15, 16, 17, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29 Março 2022 (16);
- r. 1, 2, 4, 6, 8, 11, 12, 15, 16, 18, de Abril de 2022 (10);
- s. 9, 11, 12, 14, 17, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 27, 31, de Maio de 2022 (13);
- t. 1, 3, 16, 17, 18, 20, 22, 28 de Junho de 2022 (8);
- u. 5, 7, 8, 9, 11, 12, de Julho de 2022 (6);
- v. 3, 5, 6, 9, 11, 16, 17, 20, 22, 23, 24, 29, 30 de Agosto de 2022 (13);
- w. 1, 5, 6, 7, 10, 12, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 24, 26, 29, 30, Set. 2022 (16);
- x. 3, 4, 7, 8, 10, 11, 13, 14, 18, 20, 21, 22, 24, 27, 28 Outubro 2022 (15);
- y. 2, 5, 17, 19 de Novembro de 2022 (4);
- z. 12, 17, 21, 26, 27, 30, 31 de Dezembro de 2022 (7);
- aa. 4, 7, 9, 12, 18, 19, 23, 25, 26, 28, 30, de Janeiro de 2023 (11);
- bb. 2, 6, 7, 10, 13, 14, 22, 23, 25, 28 de Fevereiro de 2023 (10);
- cc. 3, 7, 8, 11, 13, 14, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 29, 30, 31, Março 2023 (15);
- dd. 1, 11, 14, 15, 17, 19 de Abril de 2023 (6);
- 24. A 3.^a autora realizou turnos de 6 horas (M, T ou N) nos dias:
- a. 23, 26 de Novembro de 2020 (2)
- b. 10, 12, 15, 18, 19, 21, 24, 29, 30 de Dezembro de 2020 (9)
- c. 16, 23, 29 de Janeiro de 2021 (3)
- d. 03, 04, 06, 13, 16, 23, 27 de Fevereiro de 2021 (7)
- e. 02, 05, 08, 09, 18, 19, 31 de Março de 2021 (7)
- f. 02, 03, 05, 09, 13, 15, 19, 22 de Abril de 2021 (8)
- g. 04, 05, 24, 27 de Maio de 2021 (4)
- h. 09, 11, 12, 24 de Junho de 2021 (4)
- i. 07, 10, 16, 17, 20, 23, 27 de Julho de 2021 (7)
- j. 07, 12 de Agosto de 2021 (2)
- k. 20, 25 de Setembro de 2021 (2)
- l. 14, 21, 30 de Outubro de 2021 (3)
- m. 08, 11, 20, 22, 23, 25, 30 de Novembro de 2021 (7)
- n. 20, 21, 31 de Dezembro de 2021 (3)
- o. 02, 12, 13, 25, 27 de Janeiro de 2022 (5)
- p. 03, 08, 17, 19, 28 de Fevereiro de 2022 (5)
- q. 02, 05, 07, 18, 30 de Março de 2022 (5)

- r. 14, de Abril de 2022 (1)
- s. 02, 14, 15, 21, 24, 25, 27, 29, 30 de Junho de 2022 (9)
- t. 06, 14 de Julho de 2022 (2)
- u. 01, 02, 10, 12, 13, 18, 19, 26 de Agosto de 2022 (8)
- v. 02, 09, 13, 22, 23, 27 de setembro de 2022 (6)
- w. 06, 25, 29 de Outubro de 2022 (3)
- x. 03, 04, 07, 09, 11, 15, 16, 21, 23, 26, 28 de Novembro de 2022 (11)
- y. 13, 14, 16, 19, 23, 24, 28 de Dezembro 2022 (7)
- z. 03, 06, 10, 13, 16, 17, 24, 31 de Janeiro 2023 (8)
- aa. 01, 09, 15 de Fevereiro de 2023 (3)
- bb. 10, 27, 30 de Março de 2023 (3)
- cc. 03, 04, 05, 07, 13, 18, 21 de Abril de 2023 (7)
- 25. Em 2020, a 3.^a autora auferia uma remuneração de base de € 1.300,00.
- 26. De Janeiro a Julho de 2021, a 3.^a autora auferia uma remuneração de base de € 1.375,00. De Agosto de 2021 a Junho de 2022, a 3.^a autora auferia uma remuneração de base de € 1.480,00, de Julho de 2022 a Abril de 2023, a 3.^a autora auferia uma remuneração de base de € 1.509,60.
- 27. A 4.^a autora, que celebrou contrato de trabalho com a ré em 20.2.2013, realizou turnos de 11 horas (MT, TN ou DL) nos dias:
 - a. 04, 05, 06, 09, 10, 11, 12, 14, 18, 20, 23, 25 de Novembro de 2020 (12)
 - b. 03, 04, 16, 17, 18, 22, 23, 29, 30, 31 de Dezembro de 2020 (10)
 - c. 02, 04, 06, 09, 15, 19, 20, 21, 27, 29, 30 de Janeiro de 2121 (11)
 - d. 02, 03, 05, 06, 09, 10, 11, 12, 16, 17, 19, 22, 23, 25 de Fevereiro de 2021 (14)
 - e. 01, 04, 05, 09, 10, 12, 13, 15, 18, 19, 22, 24, 25, 27, 30 de Março de 2021 (15)
 - f. 02, 03, 06, 07, 08, 10, 12, 22, 24, 26, 27, 30 de Abril de 2021 (12)
 - g. 03, 07, 08, 10, 11, 12, 14, 17, 19, 21, 24, 26, 27, 31 de Maio de 2021 (14)
 - h. 14, 16, 17, 19, 22, 24, 25, 28, 29, 30 de Junho de 2021 (10)
 - i. 01, 03, 05, 07, 10, 12, 14, 19, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30 de Julho de 2021 (15)
 - j. 03, 04, 07, 11, 12, 14, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 27, 28, 30 de Agosto 2021 (16)
 - k. 17, 18, 20, 21, 22, 25, 28, 29 de Setembro de 2021 (8)
 - l. 02, 04, 05, 07, 09, 13, 14, 15, 18, 21, 22, 27, 28 de Outubro de 2021 (13)
 - m. 04, 05, 10, 11, 13, 15, 16, 20, 22, 23, 24 de Novembro de 2021 (11)
 - n. 01, 02, 03, 04, 06, 07, 08, 11, 13, 14, 21, 23, 28, 29, 31 de Dezembro 2021 (15)
 - o. 02, 03, 05, 06, 07, 11, 12, 14, 15, 18, 20, 21, 25, 29 de Janeiro de 2022 (14)
 - p. 02, 03, 04, 05, 08, 10, 11, 15, 17, 18, 19, 23, 24 de Fevereiro de 2022 (13)
 - q. 08, 11, 15, 16, 18, 19, 23, 25, 26, 29, 31 de Março de 2022 (11)

- r. 02, 05, 06, 08, 13, 15, 16, 19, 20 de Abril de 2022 (9)
- s. 02, 04, 05, 10, 12, 13, 14, 16, 18, 20, 23, 24, 26, 27, 28 de Maio de 2022 (15)
- t. 01, 02, 03, 06, 08, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 29 de Junho de 2022 (12)
- u. 01, 04, 06, 07, 12, 14, 20, 21, 23, 25, 28, 29, 30 de Julho de 2022 (13)
- v. 01, 04, 06, 09, 10, 11, 12, 15, 18, 19, 20, 23, 24, 27, 30 de Agosto de 2022 (15)
- w. 01, 02, 03, 05, 06, 07, 08, 29, 30 de Setembro de 2022 (9)
- x. 01, 03, 04, 07, 13, 14, 17, 18, 21, 22, 25, 27, 28, 31 de Outubro de 2022 (14)
- y. 03, 04, 05, 07, 08, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 22, 23, 24, 30 de Novembro 2022 (15)
- z. 01, 02, 06, 09, 10, 12, 14, 15, 16, 22, 23, 26, 30 31 de Dezembro de 2022 (14)
- aa. 02, 06, 07, 09, 10, 12, 16, 18, 19, 20, 25, 26, 27, 28 de Janeiro de 2023 (14)
- bb. 02, 03, 04, 06, 09, 11, 13, 14, 16, 17, 20, 21, 23, 24, 28 de Fevereiro de 2023 (15)
- cc. 01, 02, 04, 06, 07, 09, 11, 13, 14, 17, 18, 20, 23, 24, 28, 29, 31 Março 2023 (17)
- dd. 04, 07, 08, 13, 14, 19, 21, 22, 24, 25, 27 de Abril de 2023 (11)
- ee. 02, 05, 08, 11, 12, 15, 18, 20, 23, 25, 26, 27, 29, 30 de Maio de 2023 (14)
- ff. 02, 06, 07, 09, 10, 13, 14, 16, 20, 22, 23, 27, 29, 30 de Junho de 2023 (14)
- gg. 01, 03, 04, 05, 08, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 26, 27, 28, 29, 31 Julho 2023 (17)
- hh. 03, 04, 05, 07, 09, 10, 11 de Agosto de 2023 (7)
- ii. 04, 05, 06, 07, 09, 11, 12, 15, 16, 20, 21, 22, 23, 27, 28, 29 Setembro 2023 (16)
- jj. 10, 11, 12, 13, 17, 18, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 28, 31 de Outubro de 2023 (14)
- kk. 01, 02, 03, 07, 09, 11, 13, 14, 16, 17, 20, 22, 23 de Novembro de 2023 (13)
- ll. 04, 05, 06, 08, 12, 14, 16, 18, 20, 21, 27, 28, 30 de Dezembro de 2023 (13)
28. A 4.^a autora realizou turnos de 6 horas (M, T ou N) nos dias:
- a. 19, 21, 26 de Novembro de 2020 (3)
- b. 24, 27 de Dezembro de 2020 (2)
- c. 03, 05, 08, 11, 12, 16, 22, 28 de Janeiro de 2021 (8)
- d. 15, 27 de Fevereiro de 2021 (2)
- e. 03, 16, 20, 26 de Março de 2021 (4)
- f. 01, 13, 29 de Abril de 2021 (3)
- g. 15, 18, 20, 22, 25 de Maio de 2021 (5)
- h. 15, 21, 26 de Junho de 2021 (3)
- i. 02, 06, 08, 15, 21, 31 de Julho de 2021 (6)
- j. 06, 13 de Agosto de 2021 (2)

- k. 24, 27 de Setembro de 2021 (2)
- l. 08, 11, 19, 26, 30 de Outubro de 2021 (5)
- m. 01, 08, 09, 17, 19, 25, 27 de Novembro de 2021 (7)
- n. 15, 20, 24, 27 de Dezembro de 2021 (4)
- o. 04, 13, 17, 19, 24, 26, 31 de Janeiro de 2022 (7)
- p. 07, 21, 22, 26, 28 de Fevereiro de 2022 (5)
- q. 07, 10, 14, 22, 24, 28, 30 de Março de 2022 (7)
- r. 04, 11, 14, 18, 21 de Abril de 2022 (5)
- s. 06, 17, 21, 31 de Maio de 2022 (4)
- t. 09 de Junho de 2022 (1)
- u. 05, 09, 11, 13, 15, 18, 19, 26 de Julho de 2022 (8)
- v. 02, 05, 08, 17, 22, 26 de Agosto de 2022 (6)
- w. 09, 26, 27 de Setembro de 2022 (3)
- x. 05, 10, 11, 15, 24 de Outubro de 2022 (5)
- y. 02, 14, 18, 21, 26, 29 de Novembro de 2022 (6)
- z. 03, 05, 08, 19, 21, 24, 29 de Dezembro de 2022 (7)
- aa. 03, 11, 17, 23 de Janeiro de 2023 (4)
- bb. 07, 10 de Fevereiro de 2023 (2)
- cc. 08, 21, 30 de Março de 2023 (3)
- dd. 03, 06, 10, 17 de Abril de 2023 (4)
- ee. 06, 09 de Maio de 2023 (2)
- ff. 01, 12, 19 de Junho de 2023 (3)
- gg. 01 de Agosto de 2023 (1)
- hh. 01, 18, 25 de Setembro de 2023 (3)
- ii. 15, 21 de Outubro de 2023 (2)
- jj. 09, 11, 13, 22, 24 de Dezembro de 2023 (5)
- 29. Em 2020, a 4.^a autora auferia uma remuneração de base de € 1.400,00, acrescida de € 18,60 de diuturnidades.
- 30. Em 2021, a 4.^a autora auferia uma remuneração de base de € 1.480,00, acrescida de € 18,60 de diuturnidades em Janeiro mas a partir de Fevereiro de 2021 até Junho de 2022 com as diuturnidades de 37,20 €. De Julho de 2022 a Julho de 2023, a 4.^a autora auferia uma remuneração de base de € 1.509,60, acrescida de € 37,20 de diuturnidades. A partir de Julho de 2023, a 4.^a autora auferia uma remuneração de base de € 1.550,00, acrescida de € 37,20 de diuturnidades.
- 31. A 5.^a autora, que celebrou contrato de trabalho com a ré em 1.9.2022, realizou turnos de 11 horas (MT, TN ou DL) nos dias:
 - a. 01, 03, 04, 07, 13, 14, 17, 18, 21, 22, 25, 27 de Outubro de 2022 (12)
 - b. 03, 04, 05, 07, 09, 10, 11, 16, 17, 18, 21, 23, 24, 26, 30 de Novembro de 2022 (15)

- c. 02, 05, 07, 08, 13, 14, 17, 19, 20, 22, 29, 31 de Dezembro de 2022 (12)
 - d. 02, 06, 07, 09, 12, 13, 17, 18, 19, 20, 24, 25, 27, 28, 31 de Janeiro de 2023 (15)
 - e. 01, 02, 06, 09, 10, 13, 16, 18, 20, 22, 24, 27, 28 de Fevereiro de 2023 (13)
 - f. 01, 02, 03, 06, 07, 11, 13, 15, 16, 17, 20, 22, 30, 31 de Março de 2023 (14)
 - g. 05, 06, 08, 10, 12, 13, 14, 17 de Abril de 2023 (8)
 - h. 02, 03, 04, 06, 08, 13, 17, 18, 19, 22, 25, 27, 29, 31 de Maio de 2023 (14)
 - i. 01, 05, 06, 07, 13, 14, 26, 27, 28, 30 de Junho de 2023 (10)
 - j. 03, 04, 06, 07, 11, 12, 13, 17, 19, 21, 22, 25, 26, 28, 31 de Julho de 2023 (15)
 - k. 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 29, 30, 31 de Agosto de 2023 (10)
 - l. 02, 06, 09, 11, 15, 18, 19, 20, 21, 25, 28, 29 de Setembro de 2023 (12)
 - m. 04, 05, 07, 09, 11, 12, 16, 17, 19, 23, 25, 26, 28, 30 de Outubro de 2023 (14)
 - n. 02, 06, 07, 09, 10, 13, 15, 18, 20, 22, 23, 24, 27, 29 de Novembro de 2023 (14)
 - o. 02, 04, 06, 07, 08, 11, 13, 15 de Dezembro de 2023 (8)
32. A 5.^a autora realizou turnos de 6 horas (M, T ou N) nos dias:
- a. 05, 10, 11, 24, 31 de Outubro de 2022 (5)
 - b. 02, 15, 28 de Novembro de 2022 (3)
 - c. 09, 10, 16, 23, 24, 26, 27 de Dezembro de 2022 (7)
 - d. 03, 10, 26 de Janeiro de 2023 (3)
 - e. 03, 08, 15, 20, 25, 27 de Fevereiro de 2023 (6)
 - f. 10, 18, 21, 24, 25, 29 de Março de 2023 (6)
 - g. 01, 03, 04 de Abril de 2023 (3)
 - h. 01, 10, 12, 15, 24 de Maio de 2023 (5)
 - i. 02, 03, 08, 09, 12 de Junho de 2023 (5)
 - j. 01, 14, 20, 24 de Julho de 2023 (4)
 - k. 25 de Agosto de 2023 (1)
 - l. 01, 04, 08, 12, 13, 16, 26, 27 de Setembro de 2023 (8)
 - m. 02, 13, 18, 20, 27, 31 de Outubro de 2023 (6)
 - n. 01, 03 de Novembro de 2023 (2)
 - o. 09, 14 de Dezembro de 2023 (2)
33. Em 2022, a 5.^a autora auferia uma remuneração de base de € 1.020,00, e em 2023 de € 1.402,50 até Junho e de 1.450,00€ a partir de Julho.
34. A 6.^a autora, que celebrou contrato de trabalho com a ré em 11.11.2019, realizou turnos de 11 horas (MT, TN ou DL) nos dias:
- a. 05, 07, 11, 13, 17, 18, 24, 26, 27, 30 de Novembro de 2020 (10)
 - b. 01, 04, 09, 11, 18, 23, 26, 28, 31 de Dezembro de 2020 (9)
 - c. 02, 08, 09, 12, 14, 15, 18, 21, 22, 23, 27, 28, 29 de Janeiro de 2021 (13)
 - d. 01, 04, 05, 09, 11, 12, 19, 22, 25, 26, 27 de Fevereiro de 2021 (11)

- e. 02, 03, 05, 06, 09, 11, 12, 16, 19, 20, 22, 25, 26 de Março de 2021 (13)
- f. 01, 03, 05, 06, 09, 12, 13, 14, 23, 24, 27, 29 de Abril de 2021 (12)
- g. 01, 03, 04, 05, 07, 12, 13, 15, 18, 19, 26, 28 de Maio de 2021 (12)
- h. 01, 05, 07, 11, 12, 15, 22, 24, 25, 26, 30 de Junho de 2021 (11)
- i. 02, 03, 05, 07, 13, 14, 16, 17, 20, 21, 22, 26, 28, 29 de Julho de 2021 (14)
- j. 18, 20, 23, 24, 26, 27, 31 de Agosto de 2021 (7)
- k. 02, 04, 06, 07, 09, 11, 13, 14, 16, 18, 20, 21, 22, 30 de Setembro de 2021 (13)
- l. 01, 02, 04, 05, 06, 08, 25, 27, 29 de Outubro de 2021 (9)
- m. 03, 05, 06, 08, 09, 11, 12, 15, 16, 18, 20, 22, 23, 26 Novembro de 2021 (14)
- n. 01, 02, 04, 06, 07, 09, 11, 14, 15, 16, 20, 21, 24, 26, 28, 29 Dezembro de 2021 (16)
- o. 03, 05, 06, 07, 10, 12, 13, 15, 17, 19, 22, 24, 25, 26, 27 Janeiro de 2022 (15)
- p. 02, 03, 04, 07, 08, 09, 11, 14, 16, 17, 23, 24, 25, 26 Fevereiro 2022 (14)
- q. 01, 03, 05, 15, 16, 17, 22, 23, 25, 28, 31 Março 2022 (11)
- r. 01, 04, 05, 06, 09, 11, 12, 13, 14, 19, 20, 21, 26, 29 Abril 2022 (14)
- s. 02, 04, 09, 10, 13, 16, 17, 18, 21, 23, 25, 27, 28, 30 Maio 2022 (14)
- A 6.^a Autora realizou turnos de 6.30 horas nos dias:
- t. 07, 09, 12, 13, 14, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 24, 26, 27, 28, 29, 30 Junho 2023 (17)
- u. 1, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 15, 17, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28, 29, 31 Julho 2023 (20)
- v. 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 16, 17, 19, 21, 22, 23, 25, 26, 28, 29, 30, 31 Agosto 2023 (21)
- w. 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 Setembro de 2023 (10)
- x. 02, 03, 05, 06, 07, 09, 10, 11, 23, 24, 25, 26, 27, 30, 31 Outubro de 2023 (15)
- y. 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 17, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 28, 29, 30 Nov. 2023 (21)
- z. 02, 04, 05, 06, 07, 08, 19, 20, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30, 31 Dezembro de 2023 (16)
- 35. A 6.^a autora realizou turnos de 6 horas (M, T ou N) nos dias:
- a. 06, 09, 10, 14, 16, 19, 28 de Novembro de 2020 (7)
- b. 03, 05, 07, 10, 12, 14, 16, 17, 22, 24, 29, 30 de Dezembro de 2020 (12)
- c. 03, 04, 05, 07, 16, 19, 25, 26 de Janeiro de 2021 (8)
- d. 02, 03, 08, 13, 16, 17, 18 de Fevereiro de 2021 (7)
- e. 04, 08, 13, 17, 18, 24, 29, 31 de Março de 2021 (8)
- f. 02, 20, 22, 26, 28 de Abril de 2021 (5)
- g. 10, 14, 17, 21, 27, 29, 31 de Maio de 2021 (7)
- h. 02, 03, 08, 10, 14, 28 de Junho de 2021 (6)

i. 01, 08, 09, 12, 19, 23, 24, 30 de Julho de 2021 (8)

j. 19, 21, 28, 30 de Agosto de 2021 (4)

k. 01, 08, 17, 28, 29 de Setembro de 2021 (5)

l. 09, 19, 20, 21, 22, 23, 26 de Outubro de 2021 (7)

m. 01, 04, 27, 29, 30 de Novembro de 2021 (5)

n. 10, 17, 23, 27, 31 de Dezembro de 2021 (5)

o. 18, 21, 31 de Janeiro de 2022 (3)

p. 12, 15, 22 de Fevereiro de 2022 (3)

q. 04, 18, 19, 21, 24, 29, 30 de Março de 2022 (7)

r. 16, 22, 23, 25 de Abril de 2022 (4)

s. 03, 05, 06, 31 de Maio de 2022 (4)

36. Em 2020, a 6.ª autora auferia uma remuneração de base de € 1.260,00, bem como de Janeiro a Março de 2021.

37. Em 2021, a partir de Abril até Fevereiro de 2022, a 6.ª autora auferia uma remuneração de base de € 1.375,00. Em 2022, de Março a Junho, auferia uma remuneração de base de € 1.480,00, e em 2023 de Janeiro a Junho, auferia de vencimento base 1.509,60€ e a partir de Julho auferia uma remuneração de base de € 1.550,00.

38. A 7.ª autora, que celebrou contrato de trabalho com a ré em 1.9.2013, realizou turnos de 11 horas (MT, TN ou DL) nos dias:

a. 06, 07, 09, 10, 11, 12, 18, 26, 27, 28, 30 de Novembro de 2020 (11)

b. 03, 05, 10, 11, 15, 16, 19, 22, 29, 31 de Dezembro de 2020 (10)

c. 02, 03, 04, 06, 08, 12, 13, 15, 19, 23, 25, 28, 29 de janeiro de 2021 (13)

d. 01, 02, 06, 10, 11, 15, 16, 20, 24, 25 de Fevereiro de 2021 (10)

e. 04, 05, 06, 08, 10, 12, 16, 19, 23, 25, 26, 29, 30 de Março de 2021 (13)

f. 09, 13, 14, 16, 17, 19, 20, 24, 26, 27, 28 de Abril de 2021 (11)

g. 07, 10, 11, 13, 19, 20, 24, 26, 27, 28, 29 de Maio de 2021 (11)

h. 02, 03, 17, 19, 21, 23, 25, 26, 28, 30 de Junho de 2021 (10)

i. 01, 02, 06, 09, 10, 12, 13, 14 de Julho de 2021 (8)

j. 04, 05, 06, 10, 12, 14, 16, 17, 18, 19, 23, 25, 26, 28 de Agosto de 2021 (14)

k. 03, 06, 09, 11, 15, 16, 17, 24, 25, 27, 29 de Setembro de 2021 (11)

l. 01, 12, 13, 14, 16, 20, 21, 23, 25, 28, 29, 30 de Outubro de 2021 (12)

m. 01, 03, 09, 11, 13, 16, 17, 22, 24, 26, 27, 30 de Novembro de 2021 (12)

n. 01, 03, 04, 06, 07, 09, 10, 14, 18, 22, 23, 23, 27, 30 de Dezembro de 2021 (14)

o. 03, 04, 05, 08, 10, 12, 13, 18, 19, 20 22, 24, 25, 28 de Janeiro de 2022 (14)

p. 01, 03, 07, 11, 12, 15, 16, 17, 19, 21, 22, 23 de Fevereiro de 2022 (12)

q. 01, 02, 03, 05, 08, 09, 12, 16, 17, 21, 23, 24, 29, 30 de Março de 2022 (14)

r. 02, 07, 08, 11, 12, 15, 16, 18, 19, 20, 28, 30 de Abril de 2022 (12)

s. 02, 05, 06, 10, 11, 14, 18, 19, 30 de Maio de 2022 (9)

t. 02, 03, 04, 07, 08, 09, 14, 17, 21, 23, 24, 25, 27, 28, 30 de Junho de 2022 (15)

u. 04, 05, 07, 09, 13, 15, 16, 19 de Julho de 2022 (8)

v. 01, 03, 06, 08, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 24, 26, 29 de Agosto de 2022 (14)

w. 01, 03, 05, 06, 07, 09, 10, 12, 13, 14, 15 de Setembro de 2022 (11)

x. 04, 08, 11, 12, 14, 18, 20, 21, 22, 25, 27, 31 de Outubro de 2022 (12)

y. 02, 03, 04, 07, 11, 12, 14, 15, 19, 22, 24, 25, 28, 30 de Novembro de 2022 (14)

z. 01, 02, 05, 06, 10, 12, 15, 16, 17, 19, 21, 22, 24, 26 de Dezembro de 2022 (14)

aa. 02, 03, 04, 10, 12, 14, 18, 21, 24, 25, 27, 30 de Janeiro de 2023 (12)

bb. 13, 15, 16, 17, 20, 24, 25, 28 de Fevereiro de 2023 (8)

cc. 01, 02, 04, 06, 08, 09, 10, 13, 21, 23, 24, 25, 28, 30 de Março de 2023 (14)

dd. 03, 05, 06, 07, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 22, 24, 28, 29 de Abril de 2023 (14)

ee. 01, 02, 03, 05, 08, 09, 10, 11, 17, 19, 22, 23, 26, 27, 30 de Maio de 2023 (15)

ff. 01, 02, 07, 08, 09, 12, 14, 16, 17, 20, 21, 24, 27, 28, 29 de Junho de 2023 (15)

gg. 03, 04, 05, 08, 10, 11, 14, 15, 18, 20, 21 de Julho de 2023 (11)

hh. 01, 02, 03, 08, 10, 11, 12, 15, 16, 18, 19, 22, 23, 24, 26, 28, 29, 30 Agosto 2023 (18)

ii. 04, 06, 07, 08, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 23, 25, 26, 28, 30 Setembro 2023 (17)

jj. 02, 05, 06, 07, 10, 12, 13, 17, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 27, 31 de Outubro 2023 (16)

kk. 01, 03, 04, 06, 08, 09, 10, 14, 15, 20 de Novembro de 2023 (10)

ll. 11, 13, 15, 19, 21, 22, 23, 24, 26, 28, 29 de Dezembro de 2023 (11)

39. A 7.^a autora realizou turnos de 6 horas (M, T ou N) nos dias:

a. 05, 19, 17, 19, 24, 25 de Novembro de 2020 (6)

b. 01, 02, 07, 17, 18, 23, 24, 26, 28, 30 de Dezembro de 2020 (10)

c. 07, 09, 16, 18, 20, 22, 26 de Janeiro de 2021 (7)

d. 03, 04, 08, 09, 12, 18, 23, 26, 27 de Fevereiro de 2021 (9)

e. 02, 09, 15, 17, 22, 27 de Março de 2021 (6)

f. 06, 07, 08, 15, 22, 23, 30 de Abril de 2021 (7)

g. 01, 08, 12, 15, 17, 25, 31 de Maio de 2021 (7)

h. 01, 04, 16, 22 de Junho de 2021 (4)

i. 03, 08 de Julho de 2021 (2)

j. 11, 13, 21, 24, 30 de Agosto de 2021 (5)

k. 01, 04, 07, 10, 13, 14, 20, 21, 23, 28 de Setembro de 2021 (10)

l. 18, 19 de Outubro de 2021 (2)

- m. 02, 05, 10, 12, 15, 18, 20, 23, 29 de Novembro de 2021 (9)
 - n. 02, 13, 16, 17, 21, 29, 31 de Dezembro de 2021 (7)
 - o. 06, 14, 17, 26, 27 de Janeiro de 2022 (5)
 - p. 04, 05, 08, 09, 24, 25, 28 de Fevereiro de 2022 (7)
 - q. 14, 15, 18, 22, 28, 31 de Março de 2022 (6)
 - r. 05, 06, 14, 22, 26, 27 de Abril de 2022 (6)
 - s. 03, 12, 13, 16, 17, 20 de Maio de 2022 (6)
 - t. 10, 13, 15, 16, 20 de Junho de 2022 (5)
 - u. 01, 12, 14, 18 de Julho de 2022 (4)
 - v. 02, 04, 12, 19, 22, 25, 30 de Agosto de 2022 (7)
 - w. 14 de Setembro de 2022 (1)
 - x. 03, 05, 06, 07, 10, 17, 24, 26, 28 de Outubro de 2022 (9)
 - y. 08, 10, 16, 18, 21, 26 de Novembro de 2022 (6)
 - z. 07, 13, 27, 28, 29, 31 de Dezembro de 2022 (6)
 - aa. 06, 09, 12, 13, 16, 17, 20, 23 de Janeiro de 2023 (8)
 - bb. 01 de Fevereiro de 2023 (1)
 - cc. 20, 27, 29 de Março de 2023 (3)
 - dd. 14, 26 de Abril de 2023 (2)
 - ee. 06, 08, 12, 15, 25, 29 de Maio de 2023 (6)
 - ff. 05, 06, de Junho de 2023 (2)
 - gg. 07, 17 de Julho de 2023 (2)
 - hh. 21 de Agosto de 2023 (1)
 - ii. 09, 29 de setembro de 2023 (2)
 - jj. 04, 09, 18, 30 de Outubro de 2023 (4)
 - kk. 13 de Novembro de 2023 (1)
 - ll. 14, 20, 27 de Dezembro de 2023 (3)
40. Em 2020, a 7.ª autora auferia uma remuneração base e diuturnidades no valor total de € 1.418,60.
41. Em 2021, de Janeiro a Agosto, a 7.ª autora auferia uma remuneração de € 1.498,60, de Setembro de 2021 a Junho de 2022, a 7.ª autora auferia uma remuneração de € 1.517,20. De Julho de 2022 a Junho de 2023, auferia uma remuneração de € 1.546,80, e a partir de Julho de 2023 auferia uma remuneração de € 1.587,20.
42. A 8.ª autora, que celebrou contrato de trabalho com a ré em 1.3.2017, realizou turnos de 11 horas (MT, TN ou DL) nos dias:
- a. 02, 03, 05, 07, 09, 11, 12, 17, 18, 21, 23, 24, 26 de Novembro de 2020 (13)
 - b. 02, 10, 14, 16, 17, 21, 22, 23, 28, 29, 30 de Dezembro de 2020 (11)
 - c. 02, 03, 04, 05, 06, 07, 12, 14, 15, 18, 20, 21, 23, 27 de Janeiro de 2021 (14)
 - d. 01, 04, 05, 08, 09, 11, 12, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25 de Fevereiro de 2021 (14)

e. 04, 05, 08, 09, 10, 11, 16, 18, 20, 24, 25 de Março de 2021 (11)
f. 05, 06, 07, 12, 13, 14, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 26, 28, 29, 30 de Abril de 2021 (16)
g. 03, 04, 05, 06, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 24, 25, 26, 28, 29, 31 Maio de 2021 (17)
h. 01, 02, 04, 08, 09, 10, 12, 14, 16, 17, 21, 28, 30 de Junho de 2021 (13)
i. 01, 02, 07, 08, 10, 12, 14 de Julho de 2021 (7)
j. 02, 05, 10, 12, 16, 18, 19, 21, 24, 25, 28, 30, 31 de Agosto de 2021 (13)
k. 02, 03, 09, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 23, 25, 30 de Setembro de 2021 (14)
l. 01, 04, 07, 08, 09, 11, 12, 16, 19, 20, 21, 26, 27 de Outubro de 2021 (13)
m. 03, 04, 05, 08, 09, 10, 13, 15, 17, 18, 20, 22, 24, 25, 29, 30 Novembro de 2021 (16)
n. 01, 13, 14, 15, 16, 17, 21, 23, 24, 27, 29, 30 de Dezembro de 2021 (12)
o. 02, 04, 06, 07, 08, 10, 11, 12, 13, 14, 18, 20, 22, 25, 26, 28 de Janeiro 2022 (16)
p. 04, 09, 10, 11, 12, 15, 16, 18, 19, 22, 23, 24, 25 de Fevereiro de 2022 (13)
q. 03, 05, 09, 11, 12, 15, 16, 17, 23, 24, 28, 30 de Março de 2022 (12)
r. 04, 05, 07, 11, 13, 14, 15, 27, 28, 30 de Abril de 2022 (10)
s. 02, 03, 04, 06, 07, 09, 11, 17, 18, 20, 21, 23, 25, 31 de Maio de 2022 (14)
t. 01, 02, 08, 09, 10, 11, 14, 15, 17, 20, 22, 29, 30 de Junho de 2022 (13)
u. 05, 07, 08, 14, 16, 18, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 29 de Julho de 2022 (13)
v. 01, 02, 06, 08, 10, 11, 12, 16, 17, 19, 20, 22, 26, 27, 29 de Agosto de 2022 (15)
w. 01, 05, 06, 09, 12, 13, 14 de Setembro de 2022 (7)
x. 05, 06, 08, 10, 11, 14, 15, 20, 24, 25, 26, 27 de Outubro de 2022 (12)
y. 03, 04, 07, 08, 09, 10, 11, 14, 16, 17, 18, 22, 23, 25, 26, 29, 30 Novembro 2022 (17)
z. 01, 13, 16, 21, 22, 28, 29, 30, 31 de Dezembro de 2022 (9)
aa. 02, 03, 04, 09, 10, 11, 12, 13, 17, 18, 19, 20, 24, 25, 26, 27, 30, 31 Janeiro 2023 (18)
bb. 02, 03, 06, 07, 08, 09, 10, 13, 14, 15, 16, 20, 22, 23, 24, 27 Fevereiro 2023 (16)
cc. 01, 02, 03, 06, 07, 08, 09, 13, 16, 20, 22, 24, 28, 30, 31 de Março de 2023 (15)
dd. 03, 04, 13, 14, 19, 21, 24, 26, 28 de Abril de 2023 (9)
ee. 03, 04, 05, 08, 09, 10, 16, 17, 19, 22, 23, 25, 26, 30, 31 de Maio de 2023 (15)
ff. 01, 14, 16, 19, 22, 23, 27, 29, 30 de Junho de 2023 (9)
gg. 05, 07, 11, 13, 17, 19, 20, 24, 28, 31 de Julho de 2023 (10)

hh. 01, 03, 08, 09, 10, 14, 17, 21, 23, 24, 25, 29, 31 de Agosto de 2023 (13)
ii. 01, 05, 06, 07, 26, 27, 29, 30 de Setembro de 2023 (8)
jj. 02, 03, 04, 11, 12, 13, 18, 20, 24, 25, 26 de Outubro de 2023 (11)
kk. 11, 14, 16, 17, 18, 20, 29, 30 de Novembro de 2023 (8)
ll. 02, 04, 05, 07, 08, 11, 13, 15, 18, 20, 24, 26, 29, 30 de Dezembro de 2023 (14)

43. A 8.^a autora realizou turnos de 6 horas (M, T ou N) nos dias:

a. 04, 10, 13, 19, 27, 30 de Novembro de 2020 (6)
b. 01, 11, 15, 18, 24 de Dezembro de 2020 (5)
c. 13, 22, 25, 26, 28 de Janeiro de 2021 (5)
d. 02, 06 de Fevereiro de 2021 (2)
e. 01, 03, 06, 17, 19, 23 de Março de 2021 (6)
f. 08 de Abril de 2021 (1)
g. 02, 20 de Maio de 2021 (2)
h. 07, 15, 23, 29 de Junho de 2021 (4)
i. 05, 09, 13, 15 de Julho de 2021 (4)
j. 04, 06, 07, 09, 11, 17, 23, 26 de Agosto de 2021 (8)
k. 06, 07, 18, 22, 24, 27, 29 de Setembro de 2021 (7)
l. 02, 05, 13, 22, 23, 25, 28 de Outubro de 2021 (7)
m. 02, 06, 10, 23 de Novembro de 2021 (4)
n. 20, 28, 31 de Dezembro de 2021 (3)
o. 17, 21, 24, 27 de Janeiro de 2022 (4)
p. 02, 03, 07, 21, 28 de Fevereiro de 2022 (5)
q. 02, 10, 14, 21, 22, 25, 29 de Março de 2022 (7)
r. 06, 16, 29 de Abril de 2022 (3)
s. 10, 12, 13, 16, 24, 26, 27 de Maio de 2022 (7)
t. 04, 13, 21, 28 de Junho de 2022 (4)
u. 01, 02, 04, 11, 13, 15, 19, 30 de Julho de 2022 (8)
v. 04, 05, 09, 23, 25 de Agosto de 2022 (5)
w. 02, 03, 07, 10, 15 de Setembro de 2022 (5)
x. 04, 07, 17, 18, 19, 22 de Outubro de 2022 (6)
y. 01, 02, 15, 19, 28 de Novembro de 2022 (5)
z. 02, 03, 14, 15, 17, 20, 23 de Dezembro 2022 (7)
aa. 05 de janeiro de 2023 (1)
bb. 01 de Fevereiro de 2023 (1)
cc. 14, 15, 17, 20, 23, 29 de Março de 2023 (6)
dd. 05, 06, 17, 18, 20, 27 de Abril de 2023 (6)
ee. 01, 02, 11, 12, 24, 29 de Maio de 2023 (6)
ff. 02, 20, 21, 26 de Junho de 2023 (4)
gg. 04, 06, 12, 14, 21, 25, 26, 27 de Julho de 2023 (8)

hh. 02, 04, 16, 18, 28, 30 de Agosto de 2023 (6)

ii. 05, 09, 16, 17, 21, 23 de Outubro de 2023 (6)

jj. 08, 09, 13, 21, 22, 24 de Novembro de 2023 (6)

kk. 04, 05, 12 de Dezembro de 2023 (3)

44. Em 2020, a 8.^a autora auferia uma remuneração de € 1.400,00.

45. Em 2021, em Janeiro e Fevereiro, a 8.^a autora auferiu uma remuneração base de 1.480,00€, a partir de Março auferia uma remuneração base e diuturnidades de € 1.498,60 até Junho de 2022. De Julho de 2022 até Junho de 2023, auferia uma remuneração base e diuturnidades de € 1.528,20, e a partir de Julho de 2023 auferia uma remuneração base e diuturnidades de € 1.568,60.

46. Até 2020, a Clínica da ré, por sua própria iniciativa, através da enfermeira chefe, fez uma errada interpretação dos horários e, por isso, incorrendo em manifesto lapso, foi considerando como tempo de serviço todo o período compreendido entre a hora de início e de fim da jornada de trabalho diária, desconsiderando que parte desse tempo correspondia a intervalos de descanso.

47. Em 2020, apercebendo-se do erro, a clínica da ré corrigiu-o de imediato.

48. As autoras, apesar de beneficiarem dos mesmos intervalos de descanso que já existiam anteriormente, esses mesmos intervalos, deixaram de ser considerados tempo de trabalho.

49. As autoras optam por não almoçar fora, trazendo alimentação de casa.

50. Não existe qualquer impedimento da ré a que as autoras utilizem o intervalo de descanso para o que entenderem.

51. As autoras não são obrigadas a permanecer nas instalações da ré, podendo ausentar-se dessas mesmas instalações para a realização de qualquer atividade no exterior.

52. A enfermeira-chefe e a enfermeira-adjunta, que estão na Clínica grande parte do dia, também permitem colmatar as eventuais reduções do pessoal de enfermagem em determinados períodos.

53. Para além dos enfermeiros que estão normalmente afectos à sala de diálise, estão também muitas vezes na Clínica outros enfermeiros.

54. Consta da Cláusula 4.^a contratos das autoras (com exceção do ponto 3 em relação aos contratos da 4.^a e 7.^a Autoras) que “1. A segunda outorgante fica obrigada ao cumprimento de um período de trabalho de 40 horas semanais, prestado em horário variável a estabelecer pela Primeira Outorgante, de acordo com as disposições legais vigentes.

2. No entanto, o horário de trabalho a definir pela Primeira Outorgante poderá sofrer um acréscimo até duas horas diárias, com o limite de 50 horas semanais, sendo que a duração média do trabalho, de 40 horas semanais, é

apurada por referência a um período de 6 meses, de acordo com o ponto i) alínea e) do art.º 207.º do Código do Trabalho.

3. Por outro lado, em semana cuja duração do trabalho seja inferior a 40 horas, a redução poderá ser até 4 horas diárias ou em dias completos.

4. Sempre que se mostre necessário, a Primeira Outorgante, poderá reduzir o período do intervalo de descanso para 30 minutos, dando a Segunda Outorgante desde já a sua concordância”.

*

V. Fundamentação de Direito

A questão de direito essencial a analisar, como se infere do objecto do recurso acima traçado, consiste em saber se às apelantes deve reconhecer-se a prestação de trabalho em regime contínuo, devendo o intervalo para refeição de 30 minutos ser contabilizado como tempo de trabalho.

1. A causa de pedir e pedidos formulados na acção demandam a aplicação do Código do Trabalho³, na redacção que nele foi introduzida pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, bem como o CCT celebrado entre a FNS – Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde e a FETESE – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços – publicado no BTE n.º 29, de 8 de Agosto de 2016, sendo este por força da Portaria de Extensão n.º 71/2017, de 20 de Fevereiro, uma vez que nos factos provados se não surpreende qualquer um relativo à filiação das partes nas associações subscritoras daquele IRCT.

2. O tempo de trabalho, bem como a sua delimitação, assume, na economia do contrato de trabalho, relevância indiscutível, que, nos dizeres de Maria do Rosário Palma Ramalho⁴, tem por base dois motivos fundamentais: «(...) [d]e uma parte (...) limita a subordinação jurídica do trabalhador perante o empregador e assegura a sua liberdade pessoal (...). Por outro lado, (...) prossegue um objectivo de protecção da saúde do trabalhador, assegurando o seu descanso e a sua recuperação física nos períodos intercorrentes»⁵, a par, naturalmente, do propósito de garantir a segurança na prestação da sua actividade, sendo inequívoco que jornadas de trabalho mais ou menos longas potenciam, por efeito do cansaço, o erro ou a desatenção, tantas vezes na base de acidentes de trabalho⁶.

Doutro passo, note-se que o tempo que o trabalhador *aliena* ao empregador assume, no contexto da relação laboral, especial ênfase, na medida em que apoia o tempo que o empregador pode dispor da actividade contratada e, bem assim, no reverso, o tempo que o trabalhador dispõe para si, para a sua organização e conciliação com a sua vida familiar.

Não se estranha por isso, pois, que a Constituição da República Portuguesa consagre, como direitos dos trabalhadores, a organização do seu trabalho em

condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, bem como o limite máximo da sua jornada de trabalho, o direito ao descanso semanal e a férias periódicas pagas (art. 59.º, n.º 1, als. *b*) e *d*), da CRP), impondo a lei ordinária ao empregador o dever de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal (art. 127.º, n.º 3)^{7 8}.

No plano do Direito Comunitário assinala-se a Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003⁹, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, aí se definindo, como tempo de trabalho «qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra a disposição da entidade patronal e no exercício da sua actividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional» e como período de descanso «qualquer período que não seja tempo de trabalho» (art. 2.º, ns. 1 e 2).

Embora à luz da Directiva Comunitária revogada pela anteriormente citada, o Tribunal de Justiça da União Europeia, em 11-01-2007 (R.

Schintgen), p. C-437/05 (Vorel)¹⁰, afirmou que o tempo de trabalho consubstancia «qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou à disposição da entidade patronal e no exercício da sua actividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacionais, e que este conceito deve ser entendido por oposição ao de período de descanso, excluindo-se mutuamente estes conceitos», (...) não se prevendo uma categoria intermédia entre os períodos de trabalho e os de descanso e que (...) entre os elementos característicos do conceito de tempo de trabalho (...) não figura a intensidade do trabalho realizado pelo trabalhador assalariado ou o rendimento deste último». Do mesmo passo, ali se afirma que «as permanências que o trabalhador realiza em regime de presença física no estabelecimento da entidade patronal devem ser consideradas na íntegra tempo de trabalho (...) independentemente das prestações de trabalho que tenham sido realmente efectuadas pelo interessado durante essas permanências», sendo que a circunstância «de as permanências comportarem determinados períodos de inactividade não tem, portanto, qualquer importância neste contexto. Com efeito, o factor determinante para se considerar que os elementos característicos do conceito de tempo de trabalho (...) estão presentes nas permanências que um trabalhador realiza no local de trabalho é o facto de este ser obrigado a estar fisicamente presente no local determinado pela entidade patronal e de estar à sua disposição para poder prestar de imediato os seus serviços em caso de necessidade. Há assim que

considerar que essas obrigações fazem parte do exercício das funções do trabalhador em causa».

É inequívoco que a rigorosa ou estanque repartição entre tempo de trabalho e tempo de descanso potencia o desencadear de problemas ou questões nem sempre de fácil resolução, uma vez que a riqueza de cada caso, aliada, por exemplo, ao conceito indeterminado de *disponibilidade para o trabalho*, a complexidade das relações laborais e as suas exigências num mundo em constante mudança originam situações com contornos mais ou menos híbridos, isto é, que dificilmente são susceptíveis de enquadramento no esquema rígido da referida repartição. Basta, para tanto, atentar nos múltiplos exemplos que salienta Júlio Gomes¹¹: o trajecto de casa para o trabalho e vice-versa, mormente quando o trabalhador, nesse percurso, efectue tarefa a mando do empregador; o período de formação, quando imposta pelo empregador; o período de disponibilidade do trabalhador, ainda que no seu domicílio, para efeitos de chamamento em caso de necessidade.

Isso mesmo é assinalado por Francisco Liberal Fernandes¹² quando refere que «[s]e a determinação do tempo de trabalho efectivo não apresenta dificuldades do ponto de vista jurídico, dada a correspondência que se verifica entre o conceito legal e a realidade empírica, já quanto ao critério da disponibilidade para trabalhar poderão surgir alguns problemas de qualificação. A existência neste domínio de uma grande variedade de situações entre os diferentes ramos de actividade e entre as próprias empresas (e, dentro de cada uma, entre os diversos sectores e categorias profissionais) inviabiliza qualquer esforço de sistematização desta matéria, tornando-se, por isso, necessário atender-se às concretas condições de trabalho e às formas de organização das empresas». E, adiante, refere que «[o] trabalhador permanece adstrito ao exercício da sua actividade (...) quando se encontra numa situação em que não disfruta de um estatuto (legal ou convencional) de indisponibilidade para trabalhar, não beneficiando por esse motivo de autonomia (ou de um grau de autonomia relevante) para gerir o seu próprio tempo, isto é, para se poder ocupar da sua vida pessoal sem restrições de ordem laboral».

Vale o exposto por dizer que a operacionalidade dos aludidos conceitos nem sempre abarca a riqueza inerente à realidade. Contudo, e sem prejuízo do exposto, certo é que o legislador, inclusive o legislador comunitário, assim procede à bipartição do tempo, repartindo-o entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso¹³, sendo, pois, à luz dos respectivos critérios e em função de cada caso concreto que se há-de imputar num ou noutro conceito a situação jurídica que se nos coloque à apreciação.

3. Nos termos do preceituado no artigo 197.º, n.º 1, considera-se tempo de trabalho «qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação».

No n.º 2, do mesmo preceito, consideram-se ainda compreendidos no tempo de trabalho períodos que não são, em termos naturalísticos¹⁴, tempo de trabalho, mas que são a ele equiparados, a saber:

- «a) A interrupção de trabalho como tal considerada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa;
- b) A interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do empregador;
- c) A interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por factor climatérico que afecte a actividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
- d) O intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.»

Doutro passo, o período normal de trabalho é «o tempo que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana» (artigo 198.º), sendo que, e no que concerne ao horário de trabalho, consiste o mesmo na «determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e dos intervalos de descanso, bem como do descanso semanal» (art. 200.º).

O período de descanso, por seu turno, é definido pela negativa como sendo «o que não seja tempo de trabalho» (art. 199.º).

4. No conceito de período de descanso inscrevem-se os intervalos de descanso, impondo o art. 213.º, n.º 1, que a sua duração não possa ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a obstar a que, num período de trabalho diário, o trabalhador preste mais que cinco horas de trabalho consecutivo ou, quando o período de trabalho diário seja superior a 10 horas, mais que seis horas de trabalho consecutivo.

Embora curto, na medida em que enxertado no horário de trabalho diário, o intervalo de descanso comunga, com relação aos demais períodos de descanso, das mesmas finalidades, isto é, visa a recuperação do trabalhador e a autodisponibilidade do seu tempo.

O mesmo preceito, no seu n.º 2, consente a redução ou a exclusão do intervalo de descanso quando assim seja estipulado por instrumento de regulamentação colectiva, sujeitando, no entanto, qualquer uma das enunciadas situações a autorização do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral (n.º 3). O pedido de autorização terá que, nos termos da lei, ser instruído com o competente requerimento do empregador, com a declaração escrita de concordância do trabalhador abrangido e informação à comissão de trabalhadores da empresa e ao sindicato representativo do trabalhador, sendo condicionada a autorização à existência de um interesse favorável do trabalhador ou às condições particulares do trabalho em certas actividades.

Do enunciado preceito decorre, assim, por um lado, que o intervalo de descanso que se enxerte no horário de trabalho diário não pode, por regra, ser inferior a uma hora nem superior a duas, e, por outro, que a possibilidade da sua redução ou mesmo eliminação está condicionada a previsão expressa por via da contratação colectiva e a autorização do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, o que significa que a redução ou a eliminação do intervalo de descanso não pode ser consensualizada entre as partes (art. 3.º, n.º 5).

A implementação de intervalos de descanso no período de trabalho diário inferiores a uma hora ou a sua pura e simples ablação, quando inexista norma convencional que consagre a possibilidade da sua redução ou exclusão, respectivamente, importa se conclua que a prestação de trabalho se haja de considerar contínua ou, se se quiser, que esses intervalos, ainda que existentes, devam, ainda, considerar-se como tempo de trabalho ainda que porventura a empregadora tolere a não prestação de trabalho nesse período.

Como nos refere Francisco Liberal Fernandes¹⁵, «[p]or contraposição ao disposto no art. 213.º, n.º 2, a jornada de trabalho deve considerar-se contínua quando o intervalo de descanso for inferior a uma hora; a duração deste é, pois, o elemento que determina a classificação do período de trabalho em contínuo ou descontínuo». E compreende-se que assim seja: um intervalo de descanso de duração inferior ao previsto na lei ou que pura e simplesmente seja suprimido equivale à derrogação dos objectivos que lhe estão subjacentes, quais sejam a recuperação do trabalhador, o seu descanso e a sua autodisponibilidade por um período razoável de tempo. Intervalo de descanso de duração inferior à prevista na lei, ainda que porventura acompanhado da ausência de prestação em maior ou menor medida aceite e implementada na relação entre as partes, não tem por efeito a descaracterização desse período ainda como período de trabalho ou a negação desta sua natureza, justamente porque insusceptível de garantir o escopo que está subjacente à norma. A

concessão de intervalo de descanso inferior ao mínimo legal equivale a não poder o trabalhador disfrutar de um estatuto de indisponibilidade para trabalhar, não beneficiando, por esse motivo, de autonomia (ou de um grau de autonomia relevante) para gerir o seu próprio tempo, isto é, para se poder ocupar da sua vida pessoal sem restrições de ordem laboral. A um intervalo inferior ao mínimo legal corresponderá, assim, disciplina da al. b) do n.º 2 do art. 197.º e, portanto, à sua consideração como tempo de trabalho, assim devendo ser retribuído.

O mesmo se diga quando em presença de instrumento de regulamentação colectiva que acolha a possibilidade de redução ou eliminação do intervalo de descanso no período de trabalho diário mas em que falhe a competente autorização pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral. A ausência desta autorização demanda a impossibilidade de aferição e análise, por ente independente e cuja missão é, de entre outras, a da promoção da melhoria das condições de trabalho, dos demais requisitos que estão subjacentes à possibilidade de redução ou eliminação do intervalo de descanso, muito em particular a concordância do trabalhador e o seu interesse¹⁶.

Por outro lado, reservar para o incumprimento da lei ou do instrumento de regulamentação colectiva a mera punição contra-ordenacional redundaria, no nosso entendimento, na negação da reintegração, na esfera jurídica do trabalhador – que é o verdadeiramente prejudicado por via da não concessão do descanso ou da concessão de um descanso inapto a satisfazer o fim a que se destina –, do equivalente ao prejuízo decorrente do direito violado.

5. Já vimos *supra* que às relações laborais em presença cobra, também, aplicação o CCT celebrado entre a FNS – Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde e a FETESE – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços – publicado no BTE n.º 29, de 8 de Agosto de 2016, o que sucede por via da Portaria de Extensão n.º 71/2017, de 20 de Fevereiro.

A cláusula 16.ª, do referido CCT, estabelece que «[c]onsidera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e no presente CCT como compreendidos no tempo de trabalho».

A cláusula 19.ª, sob a epígrafe “tipos de horários”, estatui como segue:

«Poderão ser praticados os seguintes tipos de horários:

- a) Horário fixo - aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas, nos termos da cláusula 20.ª;
- b) Horário desfasado - aquele em que, para o mesmo posto de trabalho,

existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles, não inferior a duas horas;

c) Horário concentrado - aquele em que o horário de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho ou para estabelecer um horário que contenha, no máximo, três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo, nesse caso, a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitada, em média, num período de referência de 45 dias;

d) Horário por turnos - aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida, nos termos da cláusula 24.^a. O horário de turnos será em regime de jornada contínua quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos em relação aos quais está dispensado o encerramento».

O horário por turnos, regime no qual foi subsumida a prestação das apelantes¹⁷, está definido na cláusula 24.^a, na qual se diz:

«1 - Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2 - A mudança do regime de turno só pode ocorrer após o descanso semanal.

3 - Os trabalhadores em regime de turno não podem abandonar o seu posto de trabalho sem que tenha sido assegurado o seu provimento pelo trabalhador que lhes vai suceder, devendo nele permanecer enquanto tal não aconteça, acionando de imediato as medidas fixadas para a situação pela entidade empregadora.

4 - A permanência no posto de trabalho para a execução total ou parcial de um novo turno será contada como trabalho suplementar.

5 - Na organização do trabalho em regime de turnos deve ser tido em conta que a duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho».

No mencionado CCT não se surpreende normativo que transversalmente regule a matéria dos intervalos de descanso, sendo que apenas na cláusula 20.^a, que rege a propósito do horário fixo, se prevê, no n.º 2, que «[a] jornada de trabalho diária será, em regra, interrompida por intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de seis horas consecutivas de

trabalho».

E no n.º 4 da mesma cláusula prevê-se que «[q]uando a organização do trabalho de serviços de prestação de cuidados permanentes de saúde e a especificidade das funções aconselhe um horário fixo com prestação contínua de trabalho pelo mesmo trabalhador por período superior a seis horas, o intervalo de descanso pode ser reduzido para trinta minutos, os quais se consideram incluídos no período de trabalho desde que o trabalhador continue adstrito à atividade».

A redução do intervalo de descanso está, contudo, condicionada ao acordo entre o trabalhador e o empregador e a autorização do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral (n.º 6 da mesma cláusula).

O clausulado convencional conforta, pois, as seguintes duas conclusões: por um lado, a parte final da cláusula 19.º, al. d), não afasta a possibilidade de o regime da jornada contínua ou da prestação contínua de trabalho poder ser considerado também no âmbito de estabelecimentos não dispensados de encerramento, não surgindo esta condicionante como causa excludente da aplicabilidade de um tal regime, isto é, que só aos estabelecimentos dispensados de encerramento é aplicável o regime da jornada ou da prestação contínua de trabalho; por outro, que apenas com referência ao horário fixo está prevista a possibilidade de redução do horário de intervalo de descanso, sendo que, por regra, a sua duração coincide com a prevista no Código de Trabalho (não inferior a uma hora nem superior a duas horas). Aos demais horários, posto que carecidos de regulação idêntica, cobra aplicação, neste conspecto, o regime do Código do Trabalho.

6. Aqui chegados, é tempo de aproximar os considerandos expostos ao concreto dos autos.

Resultou provado, no que ora releva, que (factos 1. a 5., 7. a 10. e 46. a 54):

- as autoras foram contratadas para exercer funções de enfermeira, por conta e direção da ré, atualmente nas instalações da Unidade de Hemodiálise sita no Carregado;
- a ré é uma empresa especializada na prestação de serviços de diálise;
- as autoras trabalham de segunda a sábado, tendo como dia de descanso obrigatório o Domingo, por regra dia de encerramento da clínica, num regime de horário por turnos;
- os turnos estiveram, até Outubro de 2020, organizados da seguinte forma:
 - a. Manhãs (M) – entre as 7h30 e as 13h30;
 - b. Tardes (T) – entre as 12h30 e as 18h30;
 - c. Noites (N) – entre as 17h30 e as 23h30;
 - d. Diálise Longa (DL) – entre as 23h30 e as 7h30;

- e) Manhã/Tarde (MT) – entre as 7h30 e as 18h30;
- f) Tarde/Noite (TN) – entre as 12h30 e as 23h30;
- até Outubro de 2020, as autoras trabalhavam nos feriados em que faziam os turnos MT ou TN recebiam 11 horas de trabalho, assim como quando faziam os turnos M, T, ou N, recebiam 6 horas de trabalho;
- o período destinado à refeição é de 30 minutos;
- as autoras quando permanecem no local de trabalho durante o período de refeição é por sua vontade própria, mas pontualmente caso ocorra uma situação de emergência podem ser chamadas;
- a ré pagou sempre (até Outubro de 2020) o vencimento incluindo os intervalos de descanso;
- a partir de Novembro de 2020, a ré de forma unilateral, e sem qualquer comunicação prévia, deixou de pagar às autoras os intervalos de descanso, e apesar das mesmas realizarem turnos de 11 horas (MT, TN, ou DL), são remuneradas apenas com 10 horas de trabalho, assim como nos turnos de 6 horas (M, T, ou N), passou a pagar apenas 5h30;
- até 2020, a Clínica da ré, por sua própria iniciativa, através da enfermeira chefe, fez uma errada interpretação dos horários e, por isso, incorrendo em manifesto lapso, foi considerando como tempo de serviço todo o período compreendido entre a hora de início e de fim da jornada de trabalho diária, desconsiderando que parte desse tempo correspondia a intervalos de descanso;
- em 2020, apercebendo-se do erro, a clínica da ré corrigiu-o de imediato;
- as autoras, apesar de beneficiarem dos mesmos intervalos de descanso que já existiam anteriormente, esses mesmos intervalos, deixaram de ser considerados tempo de trabalho;
- as autoras optam por não almoçar fora, trazendo alimentação de casa;
- não existe qualquer impedimento da ré a que as autoras utilizem o intervalo de descanso para o que entenderem;
- as autoras não são obrigadas a permanecer nas instalações da ré, podendo ausentar-se dessas mesmas instalações para a realização de qualquer atividade no exterior;
- a enfermeira-chefe e a enfermeira-adjunta, que estão na Clínica grande parte do dia, também permitem colmatar as eventuais reduções do pessoal de enfermagem em determinados períodos;
- para além dos enfermeiros que estão normalmente afectos à sala de diálise, estão também muitas vezes na Clínica outros enfermeiros;
- consta da Cláusula 4.^a contratos das autoras (com exceção do ponto 3 em relação aos contratos da 4.^a e 7.^a Autoras) que “1. A segunda outorgante fica obrigada ao cumprimento de um período de trabalho de 40 horas semanais,

prestado em horário variável a estabelecer pela Primeira Outorgante, de acordo com as disposições legais vigentes.

2. No entanto, o horário de trabalho a definir pela Primeira Outorgante poderá sofrer um acréscimo até duas horas diárias, com o limite de 50 horas semanais, sendo que a duração média do trabalho, de 40 horas semanais, é apurada por referência a um período de 6 meses, de acordo com o ponto i) alínea e) do art.º 207.º do Código do Trabalho.

3. Por outro lado, em semana cuja duração do trabalho seja inferior a 40 horas, a redução poderá ser até 4 horas diárias ou em dias completos.

4. Sempre que se mostre necessário, a Primeira Outorgante, poderá reduzir o período do intervalo de descanso para 30 minutos, dando a Segunda Outorgante desde já a sua concordância”.

Do enunciado factual provado resulta ser inequívoco que a prestação de trabalho a que as apelantes se obrigaram se inscreve no regime de turnos, podendo estas observar turnos com a duração de 6 ou de 11 horas.

Se até Outubro de 2020 os períodos de intervalo, com a duração de 30 minutos, eram computados na retribuição das apelantes, sendo, assim, considerados como tempo de trabalho, já a partir de Novembro daquele ano, com fundamento num lapso só então detectado, aquela pausa passou a deixar de ser remunerada porque, no ver da apelada, correspondia ela a um período de descanso e, por isso, de não trabalho.

Ora, mais do que o que esteve na origem desta alteração, o que importa de sobremaneira analisar é a conformidade do procedimento da apelada com a lei e com a contratação colectiva aplicável, a partir de Novembro de 2020.

A lei impõe, como vimos, que os intervalos de descanso não possam ter duração inferior a uma hora nem superior a duas horas. A possibilidade de redução ou de eliminação do intervalo de descanso está reservada para instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, donde a irrelevância da concordância das apelantes à redução do intervalo de descanso para trinta minutos decorrente dos convénios que outorgaram com a apelada. Aliás, a convenção das partes sequer apoia, neste conspecto, uma vontade de genérica e transversalmente as apelantes prescindirem do intervalo de descanso de, no mínimo, uma hora, já que a sua anuência se circunscreve às situações de necessidade. A consensualização da redução do intervalo de descanso, ainda que fosse consentida pela lei, sequer teria apoio, diga-se, no convénio celebrado entre as partes, posto que dele não deriva uma consolidada e transversal redução desse intervalo em todo e qualquer contexto da prestação laboral das apelantes.

Na contratação colectiva aplicável, a redução do intervalo de descanso está reservada para os horários fixos, não se surpreendendo, como dito, idêntica

possibilidade nos demais horários ali densificados, *maxime* e no que ora releva, para os horários por turnos, de sorte que, nestes, a apelada tinha que implementar e fazer cumprir um horário de intervalo de, no mínimo, uma hora de duração. A citada norma convencional sequer é susceptível de aplicação aos demais horários. Na verdade, sendo a possibilidade de redução ou de supressão do intervalo de descanso excepcional e apenas por via da contratação colectiva, a norma convencional que reserve para apenas uma tipologia de horário uma tal faculdade não pode transversalmente aplicar-se a outros horários por via de interpretação analógica, por estar esta vedada nos termos do art. 11.º, do Código Civil.

Acresce dizer que ainda que a contratação colectiva fosse apta a acolher, neste conspecto, a possibilidade de redução do intervalo de descanso, teria, ainda, a apelada que alegar e provar, o que se não vislumbra haja feito, que havia solicitado e obtido, ainda que tacitamente, a autorização do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, por expressa imposição legal e convencional (art. 213.º, ns. 2 e 3, e cláusula 20.ª, n.º 6, do CCT).

As pausas implementadas pela apelada – de 30 minutos –, porque inferiores ao mínimo legal, não são subsumíveis no conceito de período descanso, sendo que ainda que a apelada consinta ou tolere que, nesse período, as apelantes não prestem trabalho – o que sequer sucederá sempre, diga-se (cfr., o facto provado constante do ponto 8.) – a verdade é que o mesmo não salvaguarda o interesse subjacente aos períodos de descanso, qual seja a recuperação do trabalhador e a autodisponibilidade do seu tempo. Isto é, a implementação de intervalos de descanso inferiores ao mínimo legal e sempre que inexistia fundamento convencional para tanto frustra a *ratio* subjacente à norma, obstando a que o trabalhador realmente tenha para si um tempo mínimo para recuperar, descansar, no fundo, um tempo em que não está «vinculado à prestação de trabalho, não está juridicamente subordinado ao empregador, sendo livre de dispor do seu tempo como bem entender – seja para descansar, seja para tomar refeições, seja para tratar de assuntos da sua vida pessoal e / ou familiar»¹⁸.

O intervalo de descanso de 30 minutos deve, pois, ser equiparado ao tempo de trabalho, e, como tal, computado na retribuição devida às apelantes, como, aliás, o foi até Outubro de 2020, inclusive.

A uma tal consideração não obsta a cláusula 19.ª, al. d), do CCT, posto que, como se teve já ensejo de referir, a natureza da laboração da apelada – não contínua ou com encerramento, por regra, ao Domingo, a que acrescerão, face ao facto provado constante do ponto 4., períodos de encerramento durante a noite em demais dias da semana – não intercede como causa excludente da

possibilidade de o regime de trabalho das apelantes ser havido por contínuo. Em face do exposto, concede-se, neste conspecto, provimento ao recurso interposto pelas apelantes, sendo que os turnos de 6 e 11 horas a que, desde Novembro de 2020 até Dezembro de 2023, inclusive, estiveram adstritas equivalem a tempo de trabalho, isto é, a um regime de prestação contínua de trabalho, a computar na retribuição que lhes é devida.

Exclui-se da condenação ora produzida a peticionada condenação após a propositura da acção até ao trânsito em julgado da decisão porquanto os factos provados nos não fornecem critérios para a sua aferição, designadamente, se as apelantes persistiram em execução de funções, em que dias e quais os turnos que porventura observaram.

7. O segmento decisório alcançado no antecedente ponto 6. dispensa, na medida em que fica prejudicada, a análise da pretensão das apelantes na perspectiva da unilateral alteração do seu horário de trabalho promovida pela apelada e na perspectiva da existência de um uso enquanto fonte de direito.

8. Do mesmo segmento decisório alcançado no antecedente ponto 6. deriva a necessidade de apurar os quantitativos que às apelantes são devidos desde Novembro de 2020 até Dezembro de 2023, pois que, tal como decorre dos factos provados, a partir daquela primeira data a apelada deixou de pagar às apelantes os intervalos de descanso e, apesar de as mesmas realizarem turnos de 11 horas (MT, TN, ou DL), são remuneradas apenas com 10 horas de trabalho, assim como nos turnos de 6 horas (M, T, ou N) são remuneradas por apenas 5h30.

As apelantes peticionam, com referência, pois, aos ditos turnos, que os 30 minutos sejam remunerados com o acréscimo de 40%, por força da cláusula 47.^a, n.º 1, al. a), do CCT, ponderando a fórmula de cálculo do valor hora previsto na cláusula 39.^a, n.º 5, do mesmo CCT.

8.1. O art. 203.^o, n.º 1, estatui que «[o] período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana», sendo que, por acordo entre o empregador e o trabalhador, pode ser definido o período normal de trabalho em termos médios (art. 205.^o, n.º 1).

O acordo entre o empregador e o trabalhador «pode prever o aumento do período normal de trabalho diário» – que é de oito horas – até duas horas e pode, ainda, prever «que o trabalho semanal possa atingir cinquenta horas». O CCT aplicável às relações laborais em presença estatui, na cláusula 17.^a, que:

«1- O período normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas diárias nem a 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados nas empresas e de regimes específicos previstos na lei e no presente CCT.

2 - Os períodos de trabalho diário e semanal, em regime de adaptabilidade, podem ser modelados dentro de um período de referência de 26 semanas, no respeito pelas seguintes regras:

- a) O período de trabalho diário não pode ultrapassar as dez horas;
 - b) O período de trabalho semanal não pode ultrapassar as 50 horas;
- (...)».

8.2. A noção de trabalho suplementar é-nos dada pelo art. 226.º, n.º 1, assumindo essa natureza o trabalho que seja prestado fora do horário de trabalho, entendido este nos termos e conforme a definição que consta do art. 200.º, n.º 1.

Nos termos do CCT aplicável, a noção de trabalho suplementar não se distingue da prevista na lei, mostrando-se enquadrada na cláusula 26.ª.

8.3. No convénio que celebraram com a apelada, as apelantes obrigaram-se ao cumprimento de um período de trabalho de 40 horas semanais, prestado em horário variável a estabelecer pela apelada. Nos termos do mesmo convénio, o horário de trabalho poderia sofrer um acréscimo até duas horas diárias, com o limite de 50 horas semanais, sendo que a duração média do trabalho, de 40 horas semanais, é apurada com referência a um período de 6 meses (ponto 54., dos factos provados).

O assim acordado entre as partes não se afasta, em substância, do que, a propósito, se rege na lei e no instrumento de regulamentação colectiva aplicável, sendo que a prestação em regime de horário variável – a determinar que, em cada dia, o período de trabalho possa ser diferente – não tem por efeito o afastamento dos períodos máximos de trabalho diário e semanal, embora este apurado em termos médios, daí que o acréscimo diário a que se reporta o convénio se tenha por referente ao período normal de trabalho diário que é de oito horas. Em rigor, as apelantes obrigaram-se a prestar trabalho que, em determinados dias, poderia atingir o máximo de 10 horas.

8.4. A apelada, em função das escalas que elaborou, atribuiu às apelantes turnos de trabalho cuja duração ascendia a 6 ou a 11 horas.

A atribuição de turnos de 11 horas, considerando que os intervalos que neles se enxertaram, porque inferiores ao mínimo legal, correspondem a tempo de trabalho, tem por significado que, nos dias em que tiveram lugar, as apelantes tenham, de facto, prestado não duas horas a acrescer ao período normal de trabalho diário mas antes três, em desconformidade com a lei, com a contratação colectiva e com o convénio outorgado.

Nesta conformidade, a atribuição de um turno de 11 horas de prestação de trabalho corresponde, em rectas contas, a uma hora trabalho prestado fora do horário (legal, convencional e contratual que, como vimos, era, no máximo, de dez horas diárias), daí que o correspondente tempo deva ser retribuído como

trabalho suplementar, com o acréscimo previsto na contratação colectiva e que, como de deixou exposto, é de 40% sobre o valor hora, sendo, no caso, devida a hora e o acréscimo na medida em que a apelada pura e simplesmente omite qualquer pagamento relativo a esse tempo de trabalho.

Nos turnos de 6 horas, os trinta minutos de intervalo, porque inferiores ao mínimo legal e por assim corresponderem a tempo de trabalho, serão retribuídos em função do valor hora normal, na medida em que o turno se compreende dentro do período normal de trabalho diário. Isto é, esta tipologia de turno não excede os limites a que as apelantes se obrigaram e também não excede os limites máximos diários impostos pela lei e pela contratação colectiva, daí que não estejamos em presença de trabalho prestado fora do horário de trabalho.

8.5. Aqui chegados, cumprirá, pois, em face das premissas expostas, apurar os valores devidos às apelantes.

8.5.1. A apelante AA realizou turnos de 11 horas (MT, TN ou DL) nos dias que se mostram enunciados no facto provado constante do ponto 12. e realizou turnos de 6 horas (M, T ou N) nos dias enunciados no facto provado constante do ponto 13..

Em 2020, a referida apelante auferia uma remuneração de base de € 1.400,00, acrescida de € 18,60 de diuturnidades; em 2021, auferia uma remuneração de base de € 1.480,00, acrescida de € 18,60 de diuturnidades; em 2022, auferia uma remuneração de base de € 1.509,60, acrescida de € 37,20 de diuturnidades, e, em 2023, auferia uma remuneração de base de € 1.550,00, acrescida de € 37,20 de diuturnidades.

O valor hora ascendia:

- i. no ano de 2020, a € 8,18 $[(1.400,00 + € 18,60 \times 12) : (52 \times 40 \text{ horas})]$;
- ii. no ano de 2021, a € 8,65 $[(1.480,00 + € 18,60 \times 12) : (52 \times 40 \text{ horas})]$;
- iii. no ano de 2022, a € 8,92 $[(1.509,60 + € 37,20 \times 12) : (52 \times 40 \text{ horas})]$; e,
- iv. no ano de 2023, a € 9,16 $[(1.550,00 + € 37,20 \times 12) : (52 \times 40 \text{ horas})]$.

O valor hora, com o acréscimo de 40%, corresponde, assim, aos seguintes valores nos seguintes anos;

- i. ano de 2020: € 11,45 ($€ 8,18 \times 40\%$);
- ii. ano de 2021: € 12,11 ($€ 8,65 \times 40\%$);
- iii. ano de 2022: € 12,49 ($€ 8,92 \times 40\%$); e,
- iv. ano de 2023: € 12,82 ($€ 9,16 \times 40\%$).

8.5.1.1. Nesta conformidade, e com referência aos turnos de 11 horas é devida à apelante AA a quantia total de € 5.521,75, assim calculada:

- i. ano de 2020: 23 horas (uma hora por cada um dos turnos realizados em Novembro e Dezembro de 2020 que, no total, foram 23) $\times € 11,45 = € 263,35$;
- ii. ano de 2021: 142 horas (uma hora por cada um dos turnos realizados de

Janeiro a Dezembro de 2021) x € 12,11 = € 1.719,62;

iii. ano de 2022: 154 horas (uma hora por cada um dos turnos realizados de Janeiro a Dezembro de 2022) x € 12,49 = € 1.923,46;

iv. ano de 2023: 126 horas (uma hora por cada um dos turnos realizados de Janeiro a Dezembro de 2023) x 12,82 = € 1.615,32.

8.5.1.2. Com referência aos turnos de 6 horas é devida à apelante AA a quantia total de € 736,50, assim calculada:

i. ano de 2020: 5 horas e 30 minutos (correspondentes a cada 30 minutos de cada um dos 11 turnos que realizou em 2020) x € 8,18 = € 45,00;

ii. ano de 2021: 34 horas (correspondentes a cada 30 minutos de cada um dos 68 turnos que realizou em 2021) x € 8,65 = € 294,10;

iii. ano de 2022: 23 horas e 30 minutos (correspondentes a cada 30 minutos de cada um dos 47 turnos que realizou em 2022) x € 8,92 = € 209,62;

iv. ano de 2023: 20 horas e 30 minutos (correspondentes a cada 30 minutos de cada um dos 41 turnos que realizou em 2023) x € 9,16 = € 187,78.

8.5.1.3. No total é devida à apelante AA a quantia de € 6.258,25.

Quanto a juros, tem a apelante direito aos mesmos desde a data do vencimento de cada uma das prestações até efectivo e integral pagamento, por se tratarem de prestações que se inserem num contrato com prestações de execução continuada e que têm prazo certo (cfr., arts. 804.º, 805.º, n.º 2, al. a), e 806.º, todos do Código Civil).

8.5.2. A apelante BB realizou turnos de 11 horas (MT, TN ou DL) nos dias que se mostram enunciados no facto provado constante do ponto 18. e realizou turnos de 6 horas (M, T ou N) nos dias enunciados no facto provado constante do ponto 19..

Em 2020, e no que ora releva, a referida apelante auferia uma remuneração de base de € 1.400,00; em 2021, auferia uma remuneração de base de € 1.480,00 que se manteve até Abril de 2022; a partir de Maio de 2022, passou a auferir diuturnidades no valor mensal de € 18,60; em Julho de 2022, a sua retribuição foi incrementada para o valor mensal de € 1.509,60, subsistindo pago o valor mensal de diuturnidades no valor de € 18,60, assim se mantendo até Dezembro de 2023.

O valor hora ascendia:

i. no ano de 2020, a € 8,08 [(1.400,00 x 12) : (52 x 40 horas)];

ii. de Janeiro de 2021 até Abril de 2022, a € 8,54 [(1.480,00 x 12) : (52 x 40 horas)];

iii. entre Maio e Junho de 2022, a € 8,65 [(€ 1.480,00 + € 18,60 x 12) : (52 x 40 horas)];

iv. de Julho de 2022 a Dezembro de 2023, a € 8,82 [(1.509,60 + € 18,60 x 12) : (52 x 40 horas)]; e,

O valor hora, com o acréscimo de 40%, corresponde, assim, aos seguintes valores nos seguintes períodos;

- i. ano de 2020: € 11,31 (€ 8,08 x 40%);
- ii. de Janeiro de 2021 a Abril de 2022: € 11,96 (€ 8,54 x 40%);
- iii. de Maio a Junho de 2022: € 12,11 (€ 8,65 x 40%); e,
- iv. de Julho de 2022 a Dezembro de 2023: € 12,35 (€ 8,82 x 40%).

8.5.2.1. Nesta conformidade, e com referência aos turnos de 11 horas é devida à apelante BB a quantia total de € 5.370,50, assim calculada:

- i. ano de 2020: 22 horas (uma hora por cada um dos turnos realizados em Novembro e Dezembro de 2020 que, no total, foram 22) x € 11,31 = € 248,82;
- ii. de Janeiro de 2021 a Abril de 2022: 185 horas (uma hora por cada um dos turnos realizados de Janeiro de 2021 a Abril de 2022) x € 11,96 = € 2.212,60;
- iii. de Maio a Junho de 2022: 23 horas (uma hora por cada um dos turnos realizados em Maio e Junho de 2022) x € 12,11 = € 278,53;
- iv. de Julho de 2022 a Dezembro de 2023: 213 horas (uma hora por cada um dos turnos realizados de Janeiro a Dezembro de 2023) x 12,35 = € 2.630,55.

8.5.2.2. Com referência aos turnos de 6 horas é devida à apelante BB a quantia total de € 927,61, assim calculada:

- i. ano de 2020: 8 horas (correspondentes a cada 30 minutos de cada um dos 16 turnos que realizou em 2020) x € 8,08 = € 64,64;
- ii. de Janeiro de 2021 a Abril de 2022: 49 horas e 30 minutos (correspondentes a cada 30 minutos de cada um dos 99 turnos que realizou neste período) x € 8,54 = € 422,73;
- iii. de Maio a Junho de 2022: 4 horas e 30 minutos (correspondentes a cada 30 minutos de cada um dos 9 turnos que realizou nestes dois meses) x € 8,65 = € 38,93;
- iv. de Julho de 2022 a Dezembro de 2023: 45 horas e 30 minutos (correspondentes a cada 30 minutos de cada um dos 91 turnos que realizou neste período) x € 8,82 = € 401,31.

8.5.2.3. No total é devida à apelante BB a quantia de € 6.298,11.

Quanto a juros, tem a apelante direito aos mesmos desde a data do vencimento de cada uma das prestações até efectivo e integral pagamento, por se tratarem de prestações que se inserem num contrato com prestações de execução continuada e que têm prazo certo (cfr., arts. 804.º, 805.º, n.º 2, al. a), e 806.º, todos do Código Civil).

8.5.3. A apelante DD realizou turnos de 11 horas (MT, TN ou DL) nos dias que se mostram enunciados no facto provado constante do ponto 27. e realizou turnos de 6 horas (M, T ou N) nos dias enunciados no facto provado constante do ponto 28..

Em 2020, a referida apelante auferia uma remuneração de base de € 1.400,00,

acrescida de € 18,60 de diuturnidades; em Janeiro de 2021, auferia uma remuneração de base de € 1.480,00, acrescida de € 18,60 de diuturnidades; de Fevereiro de 2021 a Junho de 2022, auferia uma remuneração de base de € 1.480,00, acrescida de € 37,20 de diuturnidades; de Julho de 2022 a Junho de 2023, auferia uma remuneração de base de € 1.509,60, acrescida de € 37,20 de diuturnidades; a partir de Julho de 2023 até Dezembro de 2023 auferia a remuneração base de € 1.550,00, acrescida de € 37,20 de diuturnidades.

O valor hora ascendia:

- i. no ano de 2020, a € 8,18 $[(1.400,00 + € 18,60 \times 12) : (52 \times 40 \text{ horas})]$;
- ii. em Janeiro de 2021, a € 8,65 $[(1.480,00 + € 18,60 \times 12) : (52 \times 40 \text{ horas})]$;
- iii. de Fevereiro de 2021 a Junho de 2022, a € 8,75 $[(1.480,00 + € 37,20 \times 12) : (52 \times 40 \text{ horas})]$;
- iv. de Julho de 2022 a Junho de 2023, a € 8,92 $[(1.1509,00 + € 37,20 \times 12) : (52 \times 40 \text{ horas})]$;
- v. de Julho de 2023 a Dezembro de 2023, a € 9,16 $[(1.1550,00 + € 37,20 \times 12) : (52 \times 40 \text{ horas})]$.

O valor hora, com o acréscimo de 40%, corresponde, assim, aos seguintes valores nos seguintes anos;

- i. ano de 2020: € 11,45 ($€ 8,18 \times 40\%$);
- ii. Janeiro de 2021: € 12,11 ($€ 8,65 \times 40\%$);
- iii. de Fevereiro de 2021 a Junho de 2022: € 12,25 ($€ 8,75 \times 40\%$);
- iv. de Julho de 2022 a Junho de 2023: € 12,49 ($€ 8,92 \times 40\%$);
- v. de Julho de 2023 a Dezembro de 2023: € 12,82 ($€ 9,16 \times 40\%$).

8.5.3.1. Nesta conformidade, e com referência aos turnos de 11 horas é devida à apelante DD a quantia total de € 6.129,81, assim calculada:

- i. ano de 2020: 22 horas (uma hora por cada um dos turnos realizados em Novembro e Dezembro de 2020 que, no total, foram 22) $\times € 11,45 = € 251,90$;
- ii. Janeiro de 2021: 11 horas (uma hora por cada um dos turnos realizados em Janeiro de 2021) $\times € 12,11 = € 133,21$;
- iii. de Fevereiro de 2021 a Junho de 2022: 217 horas (uma hora por cada um dos turnos realizados de Fevereiro de 2021 a Junho de 2022) $\times € 12,25 = € 2.658,25$;
- iv. de Julho de 2022 a Junho de 2023: 165 horas (uma hora por cada um dos turnos realizados de Julho de 2022 a Junho de 2023) $\times 12,49 = € 2.060,85$;
- v. de Julho de 2023 a Dezembro de 2023: 80 horas (uma hora por cada um dos turnos realizados de Julho a Dezembro de 2023) $\times 12,82 = € 1.025,60$.

8.5.3.2. Com referência aos turnos de 6 horas é devida à apelante DD a quantia total de € 656,81, assim calculada:

- i. ano de 2020: 2 horas e 30 minutos (correspondentes a cada 30 minutos de cada um dos 5 turnos que realizou em 2020) $\times € 8,18 = € 20,45$;

- ii. Janeiro de 2021: 4 horas (correspondentes a cada 30 minutos de cada um dos 8 turnos que realizou em Janeiro de 2021) x € 8,65 = € 34,60;
- iii. de Fevereiro de 2021 a Junho de 2022: 36 horas (correspondentes a cada 30 minutos de cada um dos 72 turnos que realizou neste período) x € 8,75 = € 315,00;
- iv. de Julho de 2022 a Junho de 2023: 26 horas e 30 minutos (correspondentes a cada 30 minutos de cada um dos 53 turnos que realizou neste período) x € 8,92 = € 236,38;
- v. de Julho de 2023 a Dezembro de 2023: 5 horas e 30 minutos (correspondentes a cada 30 minutos de cada um dos 11 turnos que realizou neste período) x € 9,16 = € 50,38.

8.5.3.3. No total é devida à apelante DD a quantia de € 6.786,62.

Quanto a juros, tem a apelante direito aos mesmos desde a data do vencimento de cada uma das prestações até efectivo e integral pagamento, por se tratarem de prestações que se inserem num contrato com prestações de execução continuada e que têm prazo certo (cfr., arts. 804.º, 805.º, n.º 2, al. a), e 806.º, todos do Código Civil).

8.5.4. A apelante GG realizou turnos de 11 horas (MT, TN ou DL) nos dias que se mostram enunciados no facto provado constante do ponto 38. e realizou turnos de 6 horas (M, T ou N) nos dias enunciados no facto provado constante do ponto 39..

Em 2020, a referida apelante auferia remuneração base e diuturnidades que, no total, ascendiam a € 1.418,60; de Janeiro a Agosto de 2021, auferia uma remuneração de € 1.498,60; de Setembro de 2021 a Junho de 2022, auferia a remuneração de € 1.517,20; de Julho de 2022 a Junho de 2023, auferia uma remuneração de € 1.546,80; a partir de Julho de 2023, auferia uma remuneração de € 1.587,20.

O valor hora ascendia:

- i. no ano de 2020, a € 8,18 $[(1.418,60 \times 12) : (52 \times 40 \text{ horas})]$;
- ii. de Janeiro a Agosto de 2021, a € 8,65 $[(1.498,60 \times 12) : (52 \times 40 \text{ horas})]$;
- iii. de Setembro de 2021 a Junho de 2022, a € 8,75 $[(1.517,20 \times 12) : (52 \times 40 \text{ horas})]$;
- iv. de Julho de 2022 a Junho de 2023, a € 8,92 $[(1.546,80 \times 12) : (52 \times 40 \text{ horas})]$;
- v. de Julho de 2023 a Dezembro de 2023, a € 9,16 $[(1.587,20 \times 12) : (52 \times 40 \text{ horas})]$.

O valor hora, com o acréscimo de 40%, corresponde, assim, aos seguintes valores nos seguintes anos;

- i. ano de 2020: € 11,45 (€ 8,18 x 40%);
- ii. de Janeiro a Agosto de 2021: € 12,11 (€ 8,65 x 40%);

iii. de Setembro de 2021 a Junho de 2022: € 12,25 (€ 8,75 x 40%);

iv. de Julho de 2022 a Junho de 2023: € 12,49 (€ 8,92 x 40%); e,

v. de Julho a Dezembro de 2023: € 12,82 (€ 9,16 x 40%).

8.5.4.1. Nesta conformidade, e com referência aos turnos de 11 horas é devida à apelante GG a quantia total de € 5.811,66, assim calculada:

i. ano de 2020: 21 horas (uma hora por cada um dos turnos realizados em Novembro e Dezembro de 2020 que, no total, foram 21) x € 11,45 = € 240,45;

ii. de Janeiro a Agosto de 2021: 90 horas (uma hora por cada um dos turnos realizados de Janeiro a Agosto de 2021) x € 12,11 = € 1.089,90;

iii. de Setembro de 2021 a Junho de 2022: 125 horas (uma hora por cada um dos turnos realizados neste período) x € 12,25 = € 1.531,25;

iv. de Julho de 2022 a Junho de 2023: 151 horas (uma hora por cada um dos turnos realizados neste período) x 12,49 = € 1.886,00;

v. de Julho a Dezembro de 2023: 83 horas (uma hora por cada um dos turnos realizados neste período) x 12,82 = € 1.064,06.

8.5.4.2. Com referência aos turnos de 6 horas é devida à apelante GG a quantia total de € 849,19, assim calculada:

i. ano de 2020: 8 horas (correspondentes a cada 30 minutos de cada um dos 16 turnos que realizou em 2020) x € 8,18 = € 65,44;

ii. de Janeiro a Agosto de 2021: 23 horas e 30 minutos (correspondentes a cada 30 minutos de cada um dos 47 turnos que realizou neste período) x € 8,65 = € 203,28;

iii. de Setembro de 2021 a Junho de 2022: 31 horas e 30 minutos (correspondentes a cada 30 minutos de cada um dos 63 turnos que realizou neste período) x € 8,75 = € 275,63;

iv. de Julho de 2022 a Junho de 2023: 27 horas e 30 minutos (correspondentes a cada 30 minutos de cada um dos 55 turnos que realizou neste período) x € 8,92 = € 245,30;

v. de Julho de 2023 a Dezembro de 2023: 6 horas e 30 minutos (correspondentes a cada 30 minutos de cada um dos 13 turnos que realizou neste período) x € 9,16 = € 59,54.

8.5.4.3. No total é devida à apelante GG a quantia de € 6.660,85.

Quanto a juros, tem a apelante direito aos mesmos desde a data do vencimento de cada uma das prestações até efectivo e integral pagamento, por se tratarem de prestações que se inserem num contrato com prestações de execução continuada e que têm prazo certo (cfr., arts. 804.º, 805.º, n.º 2, al. a), e 806.º, todos do Código Civil).

8.5.5. A apelante HH realizou turnos de 11 horas (MT, TN ou DL) nos dias que se mostram enunciados no facto provado constante do ponto 42. e realizou turnos de 6 horas (M, T ou N) nos dias enunciados no facto provado constante

do ponto 43..

Em 2020, a referida apelante auferia remuneração base no valor de € 1.400,00; de Janeiro a Fevereiro de 2021, auferia uma remuneração base de € 1.480,00; de Março de 2021 até Junho de 2022, a título de remuneração base e diuturnidades, auferia o total mensal de € 1.498,60; de Julho de 2022 até Junho de 2023, a título de remuneração base e diuturnidades, auferia o total mensal de € 1.528,20; a partir de Julho de 2023, a título de remuneração base e diuturnidades, auferia o total mensal de € 1.568,60.

O valor hora ascendia:

- i. no ano de 2020, a € 8,08 $[(1.400,00 \times 12) : (52 \times 40 \text{ horas})]$;
- ii. de Janeiro a Fevereiro de 2021, a € 8,54 $[(1.480,00 \times 12) : (52 \times 40 \text{ horas})]$;
- iii. de Março de 2021 a Junho de 2022, a € 8,65 $[(1.498,60 \times 12) : (52 \times 40 \text{ horas})]$;
- iv. de Julho de 2022 a Junho de 2023, a € 8,82 $[(1.528,20 \times 12) : (52 \times 40 \text{ horas})]$;
- v. de Julho de 2023 a Dezembro de 2023, a € 9,05 $[(1.568,60 \times 12) : (52 \times 40 \text{ horas})]$.

O valor hora, com o acréscimo de 40%, corresponde, assim, aos seguintes valores nos seguintes anos;

- i. ano de 2020: € 11,31 (€ 8,08 x 40%);
- ii. de Janeiro a Fevereiro de 2021: € 11,96 (€ 8,54 x 40%);
- iii. de Março de 2021 a Junho de 2022: € 12,11 (€ 8,65 x 40%);
- iv. de Julho de 2022 a Junho de 2023: € 12,35 (€ 8,82 x 40%); e,
- v. de Julho a Dezembro de 2023: € 12,67 (€ 9,05 x 40%).

8.5.5.1. Nesta conformidade, e com referência aos turnos de 11 horas é devida à apelante HH a quantia total de € 5.874,55, assim calculada:

- i. ano de 2020: 24 horas (uma hora por cada um dos turnos realizados em Novembro e Dezembro de 2020 que, no total, foram 24) x € 11,31 = € 271,44;
- ii. de Janeiro a Fevereiro de 2021: 28 horas (uma hora por cada um dos turnos realizados em Janeiro e Fevereiro de 2021) x € 11,96 = € 334,88;
- iii. de Março de 2021 a Junho de 2022: 210 horas (uma hora por cada um dos turnos realizados neste período) x € 12,11 = € 2.543,10;
- iv. de Julho de 2022 a Junho de 2023: 155 horas (uma hora por cada um dos turnos realizados neste período) x 12,35 = € 1.914,25;
- v. de Julho a Dezembro de 2023: 64 horas (uma hora por cada um dos turnos realizados neste período) x 12,67 = € 810,88.

8.5.5.2. Com referência aos turnos de 6 horas é devida à apelante HH a quantia total de € 798,86, assim calculada:

- i. ano de 2020: 5 horas e 30 minutos (correspondentes a cada 30 minutos de cada um dos 11 turnos que realizou em 2020) x € 8,08 = € 44,44;

- ii. de Janeiro a Fevereiro de 2021: 3 horas e 30 minutos (correspondentes a cada 30 minutos de cada um dos 7 turnos que realizou neste período) x € 8,54 = € 29,89;
- iii. de Março de 2021 a Junho de 2022: 38 horas (correspondentes a cada 30 minutos de cada um dos 76 turnos que realizou neste período) x € 8,65 = € 328,70;
- iv. de Julho de 2022 a Junho de 2023: 30 horas (correspondentes a cada 30 minutos de cada um dos 60 turnos que realizou neste período) x € 8,82 = € 264,60;
- v. de Julho de 2023 a Dezembro de 2023: 14 horas e 30 minutos (correspondentes a cada 30 minutos de cada um dos 29 turnos que realizou neste período) x € 9,05 = € 131,23.

8.5.5.3. No total é devida à apelante HH a quantia de € 6.673,41.

Quanto a juros, tem a apelante direito aos mesmos desde a data do vencimento de cada uma das prestações até efectivo e integral pagamento, por se tratarem de prestações que se inserem num contrato com prestações de execução continuada e que têm prazo certo (cfr., arts. 804.º, 805.º, n.º 2, al. a), e 806.º, todos do Código Civil).

9. Custas da instância recursória a cargo das apelantes e da apelada, na proporção do respectivo decaimento, que se fixa individualmente, nos termos do disposto nos arts. 527.º e 528.º, n.º 4, do Código de Processo Civil, em 6% para a apelante AA e em 94% para a apelada, em 7% para a apelante BB e em 93% para a apelada, em 5% para a apelante DD e em 95% para a apelada, em 7% para a apelante GG e em 93% para a apelada e em 6% para a apelante HH e em 94% para a apelada.

*

VI. Dispositivo

Pelos fundamentos antes expostos:

a. não se admite a junção aos autos do documento apresentado pelas apelantes;

b. concede-se parcial provimento ao recurso interposto pelas apelantes e, em conformidade:

b.1.) é-lhes reconhecida a prestação de trabalho em regime de horário contínuo desde Novembro de 2020, inclusive, a Dezembro de 2023, inclusive;

a. b.2.) condena-se a apelada a pagar:

i. À apelante AA, a quantia de € 6.258,25 (seis mil duzentos e cinquenta e oito euros e vinte e cinco cêntimos);

ii. À apelante BB, a quantia de € 6.298,11 (seis mil duzentos e noventa e oito euros e onze cêntimos);

iii. À apelante DD, a quantia de € 6.786,62 (seis mil setecentos e oitenta e seis

euros e sessenta e dois cêntimos);

iv. À apelante GG, a quantia de € 6.660,85 (seis mil seiscentos e sessenta euros e oitenta e cinco cêntimos);

v. À apelante HH, a quantia de € 6.673,41 (seis mil seiscentos e setenta e três euros e quarenta e um cêntimos);

vi. Juros de mora, vencidos e vincendos, à taxa legal, sobre as quantias referidas em i. a v., desde a data do vencimento de cada uma das prestações que as integra até efectivo e integral pagamento.

c. nega-se, no mais, provimento ao recurso.

*

Custas do incidente a cargo das apelantes, fixando-se a taxa de justiça no mínimo legal.

As custas do recurso são a cargo das apelantes e da apelada, na proporção definida em V.9. (arts. 527.º e 528.º, n.º 4, do Código de Processo Civil).

*

Lisboa, 26 de Março de 2025

Susana Martins da Silveira

Alda Martins)

Manuela Fialho

1. Neste sentido, o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 18 de Novembro de 2014, proferido no Processo n.º 628/13.9TBGRD.C1, acessível em www.dgsi.pt.

2. Neste sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12 de Setembro de 2019, proferido no Processo n.º 1238/14.9TVLSB.L1.S2, acessível em www.dgsi.pt.

3. Diploma a que, de ora em diante, nos referiremos sem outra menção de origem.

4. *In*, Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 5.ª Edição, Almedina, 2014, pág.518.

5. Cfr., em idêntico sentido, Júlio Gomes, *in* Direito do Trabalho, volume I, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, 2007, pág. 650, quando se refere à importância do tempo de trabalho e expressa que, «pelo menos tendencialmente, (...) a delimitação do tempo de trabalho é simultaneamente a delimitação do tempo de subordinação».

6. Cfr., no sentido de a limitação dos períodos de trabalho se associar, também, à segurança do trabalhador, Milena da Silva Rouxinol e Joana Nunes Vicente, *in*, Direito do Trabalho, Relação Individual, 2.ª Edição Revista e Actualizada, Almedina, 2023, pág. 802.

7. Cfr., neste sentido, João Leal Amado, *in*, Contrato de Trabalho, Coimbra

Editora, 2009, págs. 261 e 262.

8. Cfr., igualmente, quanto à associação dos tempos de trabalho com a tutela da dignidade humana e protecção dos trabalhadores, João Zenha Martins, “O Tempo de Trabalho na Jurisprudência do tribunal de justiça da União Europeia e o direito nacional: estado da arte”, *in*, *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, 2022, Tomo I, págs. 191 e ss..

9. Que procedeu à revogação da Directiva 93/104/CE.

10. Consultado no *site* do Centro de Estudos Judiciários, *e-book* dedicado à temática do tempo de trabalho.

11. *In*, obra citada, a páginas 660 a 663.

12. *In*, O tempo de trabalho – Comentário aos artigos 197º a 236º do Código do Trabalho (revisto pela Lei nº 23/2012 de 25 de junho), Coimbra Editora, 2012, págs. 26 a 29.

13. Cfr., neste sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 19 de Novembro de 2008, proferido no Processo n.º 08S0930, acessível em www.dgsi.pt.

14. Como refere Luís Miguel Monteiro, *in*, Código do Trabalho Anotado, sob a coordenação de Pedro Romano Martinez e outros, 8.ª edição, Coimbra, 2009, pág. 506, o conceito de tempo de trabalho «é normativo e não naturalístico», uma vez que as situações jurídicas subsumíveis nas previsões do art. 197.º «constituem tempo de prestação relevante, independentemente de o trabalhador se encontrar, ou não, a realizar a prestação para que foi contratado. Situações há, subsumíveis ao n.º 2 do preceito em análise, em que nem mesmo existe do trabalhador disponibilidade para oferecer aquela prestação». Cfr., em sentido idêntico, Maria do Rosário Palma Ramalho, obra citada, a pág. 538.

15. Obra citada, pág. 145.

16. Neste sentido, Francisco Liberal Fernandes, obra citada, pág. 213.

17. Sem que nisso divirjam as partes nesta fase recursória.

18. O Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 5 de Julho de 2007, proferido no Processo n.º 06S2576, acessível em www.dgsi.pt.