



**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

**OS DEVERES DE CONTROLO DO EMPREGADOR  
EM MATÉRIA DE TEMPO DE TRABALHO**

**Hugo André Alves Vieira Marques**

**Mestrado em Direito**

**Faculdade de Direito | Escola do Porto**

**2020**





**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

**OS DEVERES DE CONTROLO DO EMPREGADOR  
EM MATÉRIA DE TEMPO DE TRABALHO**

**Hugo André Alves Vieira Marques**

**Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Doutora Catarina Carvalho**

**Mestrado em Direito**

**Faculdade de Direito | Escola do Porto**

**2020**

*Aos meus pais, por tudo.*

*“É uma referência ao tempo de trabalho útil da pessoa. Quando se diz que alguma coisa está velha — seja gente, um pano ou uma mesa — estamos a falar do tempo de serviço que ela durou. Porque na nossa cultura temos a mania de que a vida foi feita para trabalhar ou prestar serviço e não de que a vida se fez para se viver.”*

Agostinho da Silva, em resposta à pergunta “o que é ser velho?”

Hora da Verdade, RTP2, 10 de novembro de 1988

## AGRADECIMENTOS

Antes de mais, gostaria de agradecer à Escola do Porto da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, por tudo. Trata-se de uma instituição de uma nobreza inqualificável que me proporcionou (e continua a proporcionar), certamente, o período mais feliz da minha vida. Muito do que sou hoje, devo-o a esta entidade, a minha segunda casa. Aqui cresci e desenvolvi características fundamentais para o meu futuro, do foro pessoal, do foro académico e do foro profissional. Aqui me tornei um Homem. Por isso, um agradecimento muito especial a esta *mui* nobre instituição e a todas as pessoas que dela fazem parte.

O meu agradecimento à Professora Doutora Catarina de Oliveira Carvalho, pela brilhante coordenação do Mestrado em Direito do Trabalho e pela forma rigorosa e exemplar como orientou esta Dissertação, tendo sempre em conta os objetivos ambiciosos a que me propus. Pela disponibilidade e paciência que demonstrou ao longo do último ano e pela forma como, sem saber, foi capaz de converter o meu estado de espírito, brindando-o com uma dose reforçada de ânimo e empenho.

Ao Professor Doutor Guilherme Dray e ao Mestre Duarte Abrunhosa e Sousa, pela prontidão que demonstraram em ajudar um jovem que mal conheciam.

Aos meus pais, pela educação e pelo amor que me deram e continuam a dar. Ao espírito de sacrifício e disponibilidade incessante do meu pai e ao carinho da minha mãe. Por serem o principal pilar do edifício que vou construindo. Em especial, pelo esforço financeiro e pelo sacrifício pessoal a que se prestaram para permitir que o seu filho conseguisse ter uma formação académica de excelência.

Aos meus amigos, particularmente ao João e à Sofia que, de uma forma ou de outra, contribuíram para que esta Dissertação chegasse a bom porto.

Finalmente, mas com uma importância redobrada, um agradecimento muito especial à Inês, que espoletou em mim todo o potencial adormecido. O seu apoio incondicional e as suas críticas construtivas fazem de mim uma pessoa melhor. A sua paciência hercúlea nos momentos de maior adversidade traz-me uma tranquilidade que torna tudo mais fácil. O futuro só pode ser brilhante.

## RESUMO

O advento dos instrumentos de flexibilidade do tempo de trabalho potenciou a imprevisibilidade da jornada laboral e a conseqüente intensificação da necessidade de controlar a mesma de forma clara e precisa. Este controlo visa garantir o cabal cumprimento das normas relativas à duração e organização do tempo de trabalho, estando indiretamente ligado a vários princípios basilares do Direito do Trabalho, nomeadamente o princípio da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e o princípio da segurança e saúde no trabalho. Além disso, este controlo promove a eficácia da atividade inspetiva e proporciona ao trabalhador um precioso meio de prova.

Em primeira instância, é sobre o empregador, enquanto parte essencial da relação laboral, que impendem os deveres de controlo do tempo de trabalho dos seus trabalhadores, podendo estes assumir três modalidades distintas. Relativamente ao controlo do horário de trabalho, deve o empregador elaborar um mapa de horário de trabalho que deve estar afixado num local bem visível no seio do local de trabalho em causa. O controlo da jornada de trabalho *per se* é feito através do registo de tempos de trabalho, modalidade que mais querelas tem levantado nos últimos tempos. Finalmente, é através do registo de trabalho suplementar que se controlam os seus limites e fundamentos. Estes mecanismos de controlo configuram dados pessoais do trabalhador, pelo que se impõe especiais cuidados na sua elaboração e manutenção.

**Palavras-chave:** tempo de trabalho; mecanismos de controlo do tempo de trabalho; mapa de horário de trabalho; registo de tempos de trabalho; registo de trabalho suplementar; dados pessoais do trabalhador.

## **ABSTRACT**

The advent of flexibility instruments of working time increased the unpredictability of the workday and the consequent intensification of the need to control it in a clear and precise way. This control ensures compliance with the rules of duration and organization of working time and is indirectly linked to several basic principles of Labor Law, especially the principle of conciliation between professional life and family and personal life and the principle of safety and health at work. In addition, this control promotes the efficiency of inspective interventions and provides the worker with a reliable means of proof.

In the first instance, it is on the employer, as an essential part of the employment relationship, that reflect the duties of controlling the working time of its workers, which can be carried out through three different modalities. Regarding the control of the working schedule, the employer must prepare a work schedule map which has to be posted in a visible location within the respective workplace. The control of the workday, by itself, is done through the registration of working hours, the modality that has triggered the most quarrels in recent times. Finally, it is through overtime record that the legal overtime limits and grounds are monitored. These control mechanisms constitute personal data of the worker, which imposes special cares in its creation and maintenance.

**Keywords:** working time; control mechanisms of working time; work schedule map; working time record; overtime record; employees' personal data.

## **SIGLAS E ABREVIATURAS**

Ac./ acs. – acórdão/ acórdãos

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

AG – Advogado-Geral

Al./ als. – alínea/ alíneas

AN – Audiência Nacional

AR – Assembleia da República

Art./ arts. – artigo/ artigos

BTE – Boletim do Trabalho e do Emprego

CC – Código Civil, aprovado pelo DL n.º 47344/66, de 25/11, com todas as alterações legislativas até à Lei n.º 85/2019, de 3/9

CCOO – Federación de Servicios de Comisiones Obreras

CDESC – Comité dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CEDH – Convenção Europeia dos Direitos Humanos, aprovada para ratificação pela Lei n.º 65/78, de 13/10

Cfr. – conforme

CNPD – Comissão Nacional de Proteção de Dados

Consult. – consultado

Convenção n.º 1 da OIT – Convenção n.º 1 da OIT, aprovada pelo DL n.º 15361, de 3/4/1928 e ratificada pela Carta de confirmação e ratificação de 8/9/1928

Convenção n.º 155 da OIT – Convenção n.º 155 da OIT, aprovada e ratificada pelo Decreto do Governo n.º 1/85, de 16/1

CPC – Código de Processo Civil, aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26/6, com todas as alterações legislativas até à Lei n.º 117/2019, de 13/9

CRP – Constituição da República Portuguesa, aprovada pelo Decreto de 10/4/1976, com todas as alterações legislativas até à Lei n.º 1/2005, de 12/8

CSE – Carta Social Europeia, aprovada para ratificação pela Resolução da AR n.º 21/91, de 24/4 e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 38/91, de 6/8

CSER – Carta Social Europeia Revista, aprovada para ratificação pela Resolução da AR n.º 64-A/2001, de 17/10 e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 54-A/2001, de 17/10

CT – Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/2, com todas as alterações legislativas até à Lei n.º 93/2019, de 4/9

CT2003 – Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, com todas as alterações legislativas até à Lei n.º 59/2008, de 11/9

Diretiva 1999/63 – Diretiva 1999/63/CE do Conselho, de 21/6, respeitante ao acordo relativo à organização do tempo de trabalho dos marítimos celebrado pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia e pela Federação dos Sindicatos dos Transportes da União Europeia

Diretiva 2000/79 – Diretiva 2000/79/CE do Conselho, de 27/11, respeitante à aplicação do acordo europeu sobre a organização do tempo de trabalho do pessoal móvel de aviação civil, celebrando pela Associação das Companhias Aéreas Europeias, a Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes, a Associação Europeia do Pessoal Navegante, a Associação das Companhias Aéreas das Regiões da Europa e a Associação Internacional de Chárteres Aéreos

Diretiva 2002/15 – Diretiva 2002/15/CE do Conselho, de 11/3, relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem atividades móveis de transporte rodoviário

Diretiva 2003/88 – Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4/11, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho

Diretiva 89/391 – Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12/7, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho

Diretiva 95/46 – Diretiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24/10, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados

DL – Decreto-lei

DLGs – Direitos, Liberdades e Garantias

DR – Decreto Regulamentar

DUDH – Declaração Universal dos Direitos do Homem

EM – Estado(s)-Membro

ERCT – Estruturas de representação coletiva dos trabalhadores

ET – Estatuto de los Trabajadores, aprovado pelo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23/10, com todas as alterações legislativas até ao Real Decreto-Ley 8/2019, de 8/3

FENAME – Federação Nacional do Metal

FSSP – Federação dos Sindicatos do Setor da Pesca

IGT – Inspeção-Geral do Trabalho

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LCT – Lei do Contrato de Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 49408, de 24/11/1969

LDT – Lei da Duração do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 409/71, de 27/9

LTS – Lei do Trabalho Suplementar, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 421/83, de 12/2

ME – Memorando de Entendimento

N.º – número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PEDS - Pilar Europeu dos Direitos Sociais

PIDESC – Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, aprovado pela Resolução da AR n.º 3/2013, de 21/1 e ratificado pelo Decreto do Presidente da República n.º 12/2013, de 21/1

Proc. – processo

Protocolo Adicional de 1995 – Protocolo Adicional à CSE de 1995, aprovado para ratificação pela Resolução da AR n.º 69/97, de 6/12 e ratificado pelo Decreto do Presidente da República n.º 72/97, de 6/12

Protocolo Facultativo ao PIDESC – Protocolo Facultativo ao PIDESC, aprovado pela Resolução da Assembleia da República n.º 3/2013, de 21/01 e ratificado pelo Decreto do Presidente da República n.º 12/2013, de 21/01

RDL – Real Decreto-Ley

RGPD – Regulamento Geral de Proteção de Dados – Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados

SITESE – Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo

STE – Supremo Tribunal Espanhol

TC – Tribunal Constitucional

TCE – Tribunal Constitucional Espanhol

TEDH – Tribunal Europeu dos Direitos Humanos

TJ – Tribunal de Justiça (da União Europeia)

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

TTC – Tribunal de Trabalho da Covilhã  
TTP – Tribunal de Trabalho de Portimão  
TTV – Tribunal de Trabalho de Viseu  
TUE – Tratado da União Europeia  
UE – União Europeia  
Vol. – volume

## INDICAÇÕES DE LEITURA

Todos os artigos referidos ao longo da Dissertação que não contem com a indicação expressa do diploma a que se referem dizem respeito à mais recente versão do Código do Trabalho de 2009, salvo se outra conclusão se tirar do contexto.

No que toca aos diplomas internacionais e europeus utilizados, os respetivos diplomas de aprovação e ratificação encontram-se na lista de siglas e abreviaturas, assim como a designação completa das Diretivas mencionadas.

As referências jurisprudenciais mencionadas ao longo do trabalho contemplarão apenas o órgão decisor e a data da decisão, exceção feita aos acórdãos do Tribunal Constitucional, que serão identificados através do respetivo número. A informação completa dos acórdãos constará da lista de jurisprudência no final da Dissertação.

# ÍNDICE

SIGLAS E ABREVIATURAS .....	IX
INDICAÇÕES DE LEITURA.....	XIII
<b>I. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>II. ENQUADRAMENTO JURÍDICO .....</b>	<b>16</b>
1. DIREITO INTERNACIONAL .....	16
2. DIREITO EUROPEU .....	19
2.1. <i>Conselho da Europa</i> .....	19
2.2. <i>Direito da UE</i> .....	20
3. DIREITO NACIONAL .....	26
<b>III. OS DEVERES DE CONTROLO TEMPORAL DO EMPREGADOR NO CÓDIGO DO TRABALHO .....</b>	<b>29</b>
1. MAPA DE HORÁRIO DE TRABALHO E RESPECTIVA AFIXAÇÃO .....	29
2. REGISTO DE TEMPOS DE TRABALHO .....	34
2.1. <i>Considerações gerais</i> .....	34
2.2. <i>O regime legal do art. 202º: em especial, os conceitos de local acessível e consulta imediata</i> .....	34
2.2. <i>O registo de tempos de trabalho e os dados pessoais do trabalhador</i> .....	38
3. REGISTO DE TRABALHO SUPLEMENTAR.....	42
<b>IV. CONCLUSÃO .....</b>	<b>47</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>49</b>
<b>LISTA DE JURISPRUDÊNCIA .....</b>	<b>53</b>
<b>OUTROS ELEMENTOS.....</b>	<b>55</b>

## I. INTRODUÇÃO

“*Time is money*”<sup>1</sup>. Foi através desta máxima intemporal que, no século XVIII, Benjamin Franklin alicerçou as suas recomendações aos jovens comerciantes. Num momento em que a conjuntura atual do modelo laboral se caracteriza pelas necessidades empresariais de produção massificada provocadas pelo fenómeno da globalização, cremos que esta premissa nunca fez tanto sentido. Esta ideia pode, facilmente, desdobrar-se em duas vertentes aparentemente antagónicas. Para o empregador, o tempo é dinheiro e, portanto, existe uma necessidade absolutamente fundamental de rentabilizar o tempo despendido com o trabalho tendo em vista a maximização do lucro. Quanto ao trabalhador, o tempo é dinheiro e, conseqüentemente, impõe-se, para total salvaguarda dos seus interesses, que todo o tempo que este vende ao empregador<sup>2</sup> seja devidamente recompensado. Além disso, convém referir que, do ponto de vista do trabalhador enquanto pessoa humana, nem todo o tempo pode ser dinheiro, isto é, o seu tempo de vida não se pode traduzir apenas em *working time*, uma vez que, atualmente, existe uma preocupação acrescida com os valores da segurança e saúde no trabalho, que se traduz na imposição de limites à jornada laboral, de forma a garantir o repouso, a conciliação do trabalho com a família e o lazer do trabalhador.

O tema que dá corpo a esta dissertação surge quando o foco recai na perspetiva do trabalhador mencionada *supra*. De facto, diretamente associada à necessidade de proteção dos múltiplos interesses do trabalhador no que toca ao *tempus labore* está uma necessidade cuja importância se tem revelado cada vez maior, no sentido de controlar esse mesmo *tempus*. Este controlo, que por norma é efetuado pela entidade empregadora, e que pode revestir diversas modalidades, visa, no fundo, garantir o cumprimento das normas legais no que toca ao tempo de trabalho, conferindo à autoridade inspetiva competente um expediente mais ágil e eficaz no momento da verificação desse mesmo cumprimento, assim como assegurando ao trabalhador um palpável meio de prova. Os deveres de controlo do empregador no contexto do tempo de trabalho, enquanto prestações de cariz secundário na densa teia que é o “tecido normativo laboral”<sup>3</sup>,

---

<sup>1</sup> B. Franklin, 1748: 375.

<sup>2</sup> Cfr. L. Amado, 2019: 219.

<sup>3</sup> M. Cordeiro, 2019: 417. Segundo o autor (2019: 429), as prestações secundárias configuram deveres de conduta que estão “determinados e concretizados *ab initio*” e que podem estar “previstos no contrato ou derivar da lei”.

apresentam-se, assim, como um mecanismo fundamental naquela que é uma das mais relevantes e complexas vertentes do Direito do Trabalho, o tempo de trabalho.

Não obstante o que foi dito acima, convém salientar que nem todas as modalidades de controlo do tempo de trabalho contam com uma tradição legislativa assinalável. Aliás, no plano internacional e europeu raras são as vezes em que é feita menção expressa a estes mecanismos, cujo arrimo aparece tácita e indiretamente ligado a princípios basilares destes ordenamentos, como sejam o princípio da segurança e saúde no trabalho ou o princípio da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar (exceção feita ao registo de trabalho suplementar). A jurisprudência acaba, assim, por ter um papel reforçado, auxiliando a concretizar e modernizar determinados conceitos não desenvolvidos detalhadamente pelos vários legisladores.

Com a realização deste trabalho pretendemos fazer uma análise cuidada e ponderada dos vários mecanismos de controlo do tempo de trabalho. Para tal, numa primeira fase, afigura-se essencial fazer um estudo do enquadramento jurídico desta temática à luz do Direito internacional, europeu e nacional, de forma a melhor compreender a *ratio* destes mecanismos. Este roteiro criará condições necessárias para permitir uma melhor assimilação da segunda fase deste trabalho, em que serão analisados individualmente cada um dos mecanismos de controlo do tempo de trabalho presentes no CT. Assim, começaremos por abordar o mapa de horário de trabalho e a sua respetiva afixação. Seguidamente, as nossas atenções voltar-se-ão para o registo de tempos de trabalho, enquanto “concretização indireta do direito a um limite máximo de jornada de trabalho”<sup>4</sup> e, quiçá, a modalidade que tem levantado mais querelas nos últimos tempos. Por esta razão, decidimos que esta modalidade seria merecedora de especial enfoque e, por isso, decidimos abordar algumas questões que, sendo transversais a todas as modalidades, adquirem particular pertinência neste contexto, como é o caso da proteção de dados pessoais. Por fim, e antes de tecermos as nossas considerações finais, analisaremos o registo de trabalho suplementar. Este estudo na sua íntegra será acompanhado, sempre que possível, pelas várias posições doutrinárias em contenda, assim como por decisões jurisprudências que consideremos relevantes.

Nestes considerandos embrionários, não podemos deixar de referir as várias transformações e reformas que têm impactado o Direito laboral e que, naturalmente,

---

<sup>4</sup> A. e Sousa, 2018: 145.

colocam vários desafios ao *modus operandi* e à própria subsistência dos mecanismos de controlo do tempo de trabalho conforme os conhecemos<sup>5</sup>. De facto, assistimos, hoje, a uma “obsolescência do modelo típico de trabalhador que suportou a criação do próprio Direito do Trabalho.”<sup>6</sup> A indústria 4.0 e as novas formas de organização do trabalho colocam vários obstáculos a estes mecanismos, obstáculos esses que, porventura, levarão à sua total remodelação. Desta feita, seria muito interessante, se este estudo não padecesse de constrangimentos dimensionais, analisar o impacto que aquilo que alguma doutrina tem vindo a chamar de “uberização”<sup>7</sup> das relações laborais possa vir a ter nos mecanismos de controlo do tempo de trabalho. Humildemente, e sem frustrar a possibilidade de fazermos esta análise no futuro, remeter-nos-emos ao estudo destes mecanismos na sua vertente mais clássica.

---

<sup>5</sup> Um dos mais recentes desafios prende-se com o aumento exponencial das relações laborais que, nos últimos meses passaram a ser exercidas através do regime de teletrabalho, com vista à mitigação do novo coronavírus. Este cenário reacendeu o debate relativamente aos poderes (e deveres) do empregador no que toca ao controlo não só do desempenho profissional, mas também do tempo de trabalho e ao facto de o seu exercício poder implicar uma ingerência injustificada na vida pessoal do trabalhador.

<sup>6</sup> B. L. Xavier, 2005: 155.

<sup>7</sup> Neste sentido, veja-se, por todos, C. Namora, 2017: 36.

## II. ENQUADRAMENTO JURÍDICO

### 1. Direito internacional

Não sendo uma temática recente, remontando à parte terminal do século XX, a “internacionalização das questões relativas às condições do trabalho”<sup>8</sup> vem adquirindo uma importância reforçada nos últimos tempos, principalmente tendo em conta as novas formas de organização do trabalho decorrentes da indústria 4.0. A “variedade dos sistemas e das culturas”<sup>9</sup> torna esta internacionalização particularmente complicada. Ainda assim, cremos que a existência de fontes internacionais de cariz laboral se afigura absolutamente determinante para acautelar os problemas derivados da globalização, garantindo condições de trabalho mínimas e impedindo o *dumping* social<sup>10</sup>.

Relativamente ao arrimo internacional dos mecanismos de controlo do tempo de trabalho convém salientar, como já referimos acima, que a sua regulação nem sempre decorre diretamente das normas constantes das várias convenções internacionais que analisaremos. Aliás, apenas o registo de trabalho suplementar encontra manifesta previsão no Direito internacional. No que toca ao registo de tempos de trabalho, a sua existência aparece umbilicalmente ligada ao princípio da segurança e saúde no emprego, bem como aos direitos ao repouso e à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. De facto, facilmente se compreende, como veremos com mais detalhe adiante, que o registo de tempos de trabalho é um instrumento essencial para assegurar o cumprimento dos limites legais no que toca à “determinação quantitativa da prestação de trabalho.”<sup>11</sup> No fundo, a *ratio* destes mecanismos está alicerçada em dois vetores: por um lado, a “necessária limitação da heterodisponibilidade do trabalhador, em nome da liberdade e da dignidade pessoal”<sup>12</sup> e, por outro, a própria “proteção da vida e da integridade física e psíquica das pessoas que trabalham.”<sup>13</sup> Tendo presente este axioma vejamos, então, quais os instrumentos internacionais que versam (direta ou indiretamente) sobre os mecanismos de controlo mencionados *supra*.

---

<sup>8</sup> B. L. Xavier, 2018: 1071.

<sup>9</sup> *Idem*: 1072.

<sup>10</sup> Cfr. B. L. Xavier, 2018: 1072.

<sup>11</sup> M. Fernandes, 2019: 489.

<sup>12</sup> *Idem*: 490.

<sup>13</sup> *Ibidem*.

De um ponto de vista genérico, estatui a DUDH, no seu art. 24º, que “toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho (...).” Esta norma, que espelha bem a necessidade primordial deste diploma, no sentido de responder às consequências da Segunda Grande Guerra, acaba por sintetizar de forma precisa os dois vetores fundamentais que legitimam a necessidade de mecanismos de controlo do tempo de trabalho, sem nunca os mencionar de forma expressa<sup>14</sup>. Repare-se que esta norma transpõe para o plano laboral o princípio da dignidade da pessoa humana constante do art. 1º da DUDH que, no fundo, acaba por estar na génese do próprio Direito laboral, atendendo às particularidades da relação de trabalho, nomeadamente à posição de inferioridade em que se encontra o trabalhador em face do empregador. O art. 16º n.º 2 da CRP acaba por fortificar o valor da DUDH, porquanto estatui que os “preceitos constitucionais e legais relativos a direitos fundamentais devem ser interpretados e integrados de harmonia com a DUDH.”

Outro diploma com relevância laboral adotado no âmbito da ONU é o PIDESC, cuja importância é indiscutível na medida em que ajuda a concretizar, entre outros, o art. 24º da DUDH. As als. b) e d) do seu art. 7º são particularmente importantes, já que consagram o direito à segurança e higiene no trabalho e o direito ao descanso, ao ócio e à limitação razoável das horas de trabalho. O seu art. 12º também é de particular interesse uma vez que, não aludindo expressamente ao plano jurídico-laboral, consagra o direito às melhores condições possíveis quanto à saúde física e mental. Ora, a saúde do trabalhador é uma das razões que leva à limitação da jornada de trabalho, sendo que os mecanismos de controlo servem exatamente para monitorizar o cumprimento dessas limitações. Não obstante o contributo do PIDESC para o afloramento das disposições internacionais de cariz laboral, a verdade é que durante várias décadas se criticou este instrumento, porquanto a ausência de um mecanismo de reclamações criava “dificuldades significativas na possibilidade do CDESC desenvolver jurisprudência” e limitava “as possibilidades das vítimas de abusos do PIDESC de obterem proteção internacional.”<sup>15</sup> A partir de maio de 2013 entrou em vigor um Protocolo Facultativo ao PIDESC que reconheceu competência ao CDESC para, nos termos dos seus arts. 1º e 2º, receber e apreciar comunicações de indivíduos que aleguem ser vítima de uma violação, levada a

---

<sup>14</sup> Cfr. L. Swepston, 2014: 133. Segundo o autor, com o século XXI a organização temporal do trabalho tornou-se extraordinariamente mais complexa, sendo que o limite diário da jornada laboral continua a ser absolutamente essencial para garantir que os trabalhadores disponham de tempo de descanso e tempo para a sua vida familiar e pessoal.

<sup>15</sup> A. Brás, 2016: 208.

cabo por um Estado Parte, de um dos direitos consagrados no PIDESC. Desde então, as críticas redirecionaram-se para o facto de “o exame das comunicações ser rodeado de grandes precauções”<sup>16</sup> que dificultam bastante a possibilidade de acionar este mecanismo, como é o caso dos obstáculos impostos à transparência e à publicidade do processo, já que as decisões têm lugar à porta fechada e não são publicadas.

Finalmente, com particular interesse para o tema que nos propomos a abordar e para o Direito internacional laboral temos a OIT, uma organização criada há mais de 100 anos que, através das suas convenções e recomendações, tem vindo a descortinar os mais complexos problemas emergentes da relação de trabalho. Atente-se no facto de a convenção n.º 1 da OIT, que remonta ao ano de 1919 e que foi ratificada por Portugal em 1928, já referir de forma expressa o registo de trabalho suplementar. Esta convenção, destinada a regular a duração do trabalho na indústria, estabelece, no seu art. 8º al. c), que o patrão (empregador) deve “inscrever num registo, segundo o modo aprovado pela legislação de cada país ou por regulamento da autoridade competente, todas as horas suplementares efetuadas”, com a finalidade de facilitar a aplicação das disposições constantes da convenção, nomeadamente os seus arts. 3º e 6º<sup>17</sup>.

No que toca às restantes convenções da OIT, muitas são as que, de forma indireta, abordam os instrumentos de controlo do tempo de trabalho através de preceitos atinentes à segurança e saúde no trabalho, direito ao repouso e ao lazer, limitação da duração de trabalho ou mesmo trabalho suplementar<sup>18</sup>.

Para além das convenções, a OIT também emite recomendações que não são mais do que meras orientações que visam adstringir os Estados a “adotar medidas tendentes a certos resultados.”<sup>19</sup> Gostaríamos de destacar a recomendação n.º 161, relativa à duração do trabalho e períodos de descanso no transporte rodoviário que dispõe, no seu trigésimo parágrafo, que o empregador deve elaborar um registo das horas de trabalho e de descanso de todos os seus trabalhadores que se enquadrem no âmbito de aplicação da recomendação *in casu*.

---

<sup>16</sup> A. Brás, 2016: 208.

<sup>17</sup> No mesmo sentido, veja-se a convenção n.º 30, relativa à duração do trabalho no comércio e escritórios. Esta convenção nunca chegou a ser ratificada por Portugal, não tendo as suas disposições força vinculativa no ordenamento jurídico português. Não obstante, importa ter em conta o seu art. 11º n.º 2 al. c), que diz respeito ao registo de trabalho suplementar.

<sup>18</sup> A título de exemplo, veja-se a convenção n.º 155 da OIT, sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, nomeadamente o seu art. 5º, al. b) que se refere ao tempo de trabalho e à necessidade de este ser adaptado às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores.

<sup>19</sup> M. Cordeiro, 2018: 265.

## 2. Direito europeu

Feito o enquadramento internacional, há que olhar para a questão dos mecanismos de controlo do tempo de trabalho sob o prisma do Direito europeu; isto porque a maior aproximação política, legislativa, social e financeira dos EM facilita, ainda que não totalmente, a criação de normas cujo teor se afigure mais objetivo e ajustado à realidade destes. Recentemente, numa tentativa de inversão do rumo liderada pelo PEDS<sup>20</sup>, no sentido de voltar a colocar a Europa Social “no mapa”, temos assistido a uma “extrema sensibilização das instituições comunitárias às questões do trabalho”<sup>21</sup>, após um claro abrandamento motivado pela crise financeira que assolou uma grande parte dos países da Europa ocidental.

### 2.1. Conselho da Europa

O primeiro instrumento relevante adotado pelo Conselho da Europa é a CEDH, que se reporta ao ano de 1950 e que é um diploma que não versa qualquer matéria de carácter social, antes se preocupando com questões de cariz político e civil<sup>22</sup>. No entanto, a jurisprudência do TEDH é perentória quando reconhece as “implicações económicas e sociais”<sup>23</sup> dos direitos reconhecidos na CEDH, admitindo, assim, a cada vez maior homogeneidade entre estes direitos. Neste sentido, o TEDH já reconduziu o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar ao artigo 14º da CEDH, relativo à proibição de discriminação<sup>24</sup>.

Ainda no âmbito do Conselho da Europa, mas com uma importância redobrada, temos a CSER, um diploma cuja versão original (CSE) entrou em vigor no ano de 1965 com a finalidade de suprir a “menor ressonância da matéria atinente aos direitos sociais”<sup>25</sup> da CEDH. A CSER entrou em vigor em 1999<sup>26</sup>, e não mais é do que uma versão mais

---

<sup>20</sup> Com especial interesse para este estudo, vejam-se os princípios 9 e 10 do PEDS, relativos, respetivamente, ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar e a um ambiente de trabalho são, seguro e bem-adaptado e proteção de dados.

<sup>21</sup> B. L. Xavier, 2018: 1077.

<sup>22</sup> É o próprio TEDH que reconhece isto, referindo, no segundo parágrafo do seu ac. de 28/10/1999, que “a CEDH não garante, enquanto tal, direitos económicos e sociais, incluindo o direito ao emprego (...).”

<sup>23</sup> Neste sentido, veja-se o ac. do TEDH de 9/10/1979, nomeadamente o seu parágrafo 26.

<sup>24</sup> Cfr. o ac. do TEDH de 19/2/2013.

<sup>25</sup> F. Alves, 2017: 19.

<sup>26</sup> Em Portugal, o início de vigência da CSER apenas se deu em julho de 2002, tendo em conta que o depósito do instrumento de ratificação só foi feito no dia 30/5/2002.

“musculada”<sup>27</sup> da sua versão original que conta com novos direitos e protocolos adicionais. Olhando para este diploma sob o prisma dos deveres de controlo do *tempus laborem*, o enfoque está voltado para o direito a condições justas de trabalho plasmado no art. 2º da CSER, mormente o seu n.º 1 que refere que as Partes se comprometem a “fixar uma duração razoável ao trabalho diário e semanal (...)”. Na senda daquilo que têm sido as disposições de outros diplomas internacionais e europeus, os mecanismos de controlo acima referidos não aparecem de forma expressa, antes funcionando como garante do cumprimento da *ratio* de princípios basilares do Direito laboral já referidos. Aliás, repare-se que a existência destes mecanismos é fundamental para assegurar as finalidades da original CSE (finalidades essas que se mantiveram e reforçaram com a CSER), já que visam, indiretamente, melhorar o nível de vida e bem-estar (dos trabalhadores).

O CEDS é o órgão com competência para verificar o cumprimento das disposições da CSER. Este controlo acontece através de conclusões relativas a relatórios anuais apresentados pelos próprios Estados Parte ou decisões decorrentes de reclamações coletivas (mecanismo instituído com o Protocolo Adicional de 1995). Diga-se, em abono da verdade, que, atendendo exclusivamente às conclusões do CEDS, a legislação laboral do nosso país sempre se encontrou em conformidade com o art. 2º n.º 1 da CSER<sup>28</sup>. Além disso, é de salientar que no que toca à conformidade legislativa de outros Estados Parte com a CSER, o CEDS já foi chamado a analisar expressamente os mecanismos de controlo, nomeadamente o registo de tempos de trabalho<sup>29</sup>.

## 2.2. Direito da UE

No âmbito do Direito da UE, a CDFUE é um diploma absolutamente fundamental na salvaguarda dos direitos de índole social. Isto porque, por um lado, desde 2009, com o Tratado de Lisboa, a CDFUE passou a ter o mesmo valor que os Tratados (art. 6º n.º 1

---

<sup>27</sup> F. Alves, 2017: 19.

<sup>28</sup> Relativamente ao art. 2º n.º 1 da CSER, o CEDS teceu conclusões nos anos de 2010 e 2014. Apesar de ter considerado a conformidade da legislação laboral portuguesa, o CEDS não deixou de questionar o Estado português relativamente a alguns quesitos que não ficaram esclarecidos nos relatórios enviados, nomeadamente relativos aos “*on-call periods*”. Sobre esta questão, veja-se C. Carvalho, 2017: 308-311.

<sup>29</sup> Vejam-se, por exemplo, as conclusões de 2018 do CEDS relativas à legislação laboral da Bósnia-Herzegovina e à sua conformidade com o art. 2º n.º 1 da CSER. O CEDS decidiu diferir a sua decisão, tendo salientado que não foram tomadas quaisquer medidas particulares para garantir a efetividade da obrigação de registo de tempos de trabalho.

TUE) e, por outro, o seu art. 53º “assegura o nível de proteção mais elevado dos direitos fundamentais, incluindo o que advenha de convenções internacionais de que a UE ou todos os EM da UE sejam parte”<sup>30</sup>, consagrando um verdadeiro “princípio do nível mais elevado de proteção em matéria de direitos fundamentais”<sup>31</sup>. A disposição da CDFUE com maior relevo é o art. 31º que se reporta às condições de trabalho justas e equitativas. Este artigo contempla uma “dupla vertente”<sup>32</sup>, porquanto engloba questões relativas à segurança e saúde no trabalho e ao tempo de trabalho. O art. 33º também é relevante, já que consagra o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, um dos fundamentos para a necessidade de limitar a jornada de trabalho e, conseqüentemente, estabelecer mecanismos de controlo que permitam monitorizar essa mesma limitação. Este artigo afirma, pela primeira vez, “o direito à conciliação em termos gerais, como direito fundamental e de modo autónomo em relação ao princípio da igualdade de género”<sup>33</sup>.

O Direito derivado da UE também tem uma forte incidência no Direito laboral. Consagrando “medidas especiais de proteção”<sup>34</sup> com especial relevância para o tema em questão, temos a Diretiva 2003/88, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho<sup>35</sup>. Falamos de uma Diretiva com uma “labiríntica complexidade normativa”<sup>36</sup>, cujo processo de criação se mostrou particularmente longo e problemático<sup>37</sup>, tendo em conta as diferenças legislativas dos EM e a especial sensibilidade do tema. Além disso, existe uma preocupação comunitária no sentido de “conciliar o valor da tutela dos trabalhadores com as necessidades empresariais de flexibilização dos regimes do tempo de trabalho com vista à otimização dos recursos humanos.”<sup>38</sup> Precisamente por isto, esta Diretiva conta com uma série de derrogações e

---

<sup>30</sup> S. Marques, 2018: 4.

<sup>31</sup> M. Canotilho, *in* A. Silveira/ M. Canotilho, 2013: 612. Esta é a posição doutrinal mais otimista defendida, entre outros, por A. Garcia (2002: 492-514). No entanto, este entendimento não está isento de críticas. Posições doutrinárias intermédias ou maioritariamente céticas colocam questões quanto à efetividade prática do art. 53º da CDFUE.

<sup>32</sup> M. P. Ramalho, *in* A. Silveira/ M. Canotilho, 2013: 375.

<sup>33</sup> M. P. Ramalho, 2018: 106.

<sup>34</sup> M. Cordeiro, 2018: 211.

<sup>35</sup> Existem outras Diretivas relevantes no que toca ao tempo de trabalho. No entanto, o seu âmbito setorial é de tal forma reduzido que decidimos não as abordar pormenorizadamente. Ainda assim, vejam-se as seguintes Diretivas: 1999/63, respeitante ao acordo relativo à organização do tempo de trabalho dos marítimos; 2000/79, respeitante à aplicação do acordo europeu sobre a organização do tempo de trabalho do pessoal móvel de aviação civil e 2002/15, relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem atividades móveis de transporte rodoviário.

<sup>36</sup> L. Fernandes, 2013: 101.

<sup>37</sup> Cfr. S. Deakin/ G. Morris, 2012: 335.

<sup>38</sup> M. P. Ramalho, *in* A. Silveira/ M. Canotilho, 2013: 379.

exceções que, de forma atípica, permitem a sua aplicação diferenciada no território da UE<sup>39</sup>. Este diploma, partindo da conceção binária de tempo de trabalho e tempo de descanso, consagra uma série de disposições relativas à limitação da jornada de trabalho que, conforme já vimos, é um dos fundamentos para a existência dos mecanismos em apreço. Ademais, esta Diretiva menciona expressamente os registos a propósito da polémica cláusula de “*opt-out*”<sup>40</sup>, constante do art. 22º n.º 1, que Portugal optou por ignorar. Segundo este art., os EM podem afastar a aplicação das disposições relativas à duração máxima do trabalho semanal (art. 6º) desde que, entre outras coisas, as entidades empregadoras mantenham um registo atualizado de todos os trabalhadores que expressamente aceitaram a possibilidade de trabalhar para lá das 48 horas semanais, devendo este registo ser disponibilizado às autoridades inspetivas competentes que o solicitem. No entanto, este não deve ser confundido com o registo de tempos de trabalho ou registo de trabalho suplementar. O registo referido no art. 22º n.º 1 al. c) e d) da Diretiva não é mais do que um registo nominal (uma lista) de todos os trabalhadores abrangidos pela cláusula em questão.

Intimamente ligada à Diretiva 2003/88 temos a Diretiva 89/391, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. Embora não se refira, de forma expressa, ao tempo de trabalho e consequentes deveres de controlo do empregador, é incontestável que a limitação da jornada de trabalho, os descansos obrigatórios e os limites ao trabalho suplementar têm, na sua *genesis*, finalidades relativas à segurança e saúde dos trabalhadores. Neste sentido, os deveres de controlo do empregador são, ainda que indiretamente, instrumentos necessários para a garantia e salvaguarda da segurança e, principalmente, da saúde dos trabalhadores no contexto do tempo de trabalho, já que possibilitam a verificação escrupulosa do cumprimento das normas que tutelam a organização temporal do trabalho.

No que toca, especialmente, aos deveres de controlo do empregador, é fundamental atender ao “dinamismo interpretativo”<sup>41</sup> que a jurisprudência é capaz de assegurar. De facto, a letargia e a falta de amplitude da *iuris* é, muitas vezes, compensada com a capacidade elucidativa e de adaptação da *iurisprudencia*.

---

<sup>39</sup> Cfr. L. Fernandes, 2013: 110.

<sup>40</sup> M. Schlachter, 2015: 418.

<sup>41</sup> M. Cordeiro, 2018: 214.

Recentemente, o TJ foi chamado a pronunciar-se quanto à obrigatoriedade do registo de tempos de trabalho. O ac. do TJ de 14/5/2019, constitui um marco importante para o reconhecimento dos deveres de controlo do tempo de trabalho, na medida em que se concluiu que uma legislação interna de um EM, interpretada no sentido em que não reconhece carácter obrigatório ao registo de tempos de trabalho, é contrária a vários dos preceitos internacionais e europeus que referimos até agora. O processo principal teve lugar em Espanha, um país onde este tema tem ocupado um lugar de especial destaque.

O substrato deste processo prendeu-se com um litígio entre uma associação sindical (CCOO) e a sua entidade empregadora (Deutsche Bank). O sindicato procurava uma decisão judicial que decretasse a obrigatoriedade de a entidade empregadora estabelecer um sistema de registo do tempo de trabalho diário prestado pelos seus trabalhadores. A sua argumentação alicerçava-se numa interpretação conforme dos arts. 34 e 35 do ET tendo em conta as disposições internacionais e europeias sobre a matéria. Em resposta, a entidade empregadora invoca duas decisões do STE<sup>42</sup> que sustentam a inexistência de uma obrigação de aplicação geral no que toca ao registo de tempos de trabalho, atendendo à ausência de previsão expressa na legislação laboral espanhola, cingindo-se o controlo do tempo de trabalho ao registo das horas extraordinárias (art. 35 n.º 5 do ET).

Segundo a AN, órgão jurisdicional onde foi intentada a ação pela CCOO, o sistema de controlo do tempo de trabalho diário é o “único meio de verificar os eventuais excessos dos limites máximos”<sup>43</sup>, constituindo um meio de prova fundamental para o trabalhador. Neste sentido, e tendo dúvidas relativamente à conformidade com o Direito da UE da interpretação que o STE fez do art. 35 n.º 5 do ET, a AN decidiu recorrer ao instrumento do reenvio prejudicial, solicitando ao TJ a resposta a três questões prejudiciais<sup>44</sup>.

Na construção da sua decisão, o TJ começou por referir que as disposições da Diretiva 2003/88 devem ser interpretadas à luz do direito fundamental consagrado no art. 32º n.º 1 da CDFUE, salientando a harmonização dos vários instrumentos da UE no que toca à organização do tempo de trabalho, com o propósito de acautelar a segurança e a saúde dos trabalhadores. O TJ frisou a importância do cumprimento dos períodos

---

<sup>42</sup> Acs. de 23/3/2017 e de 20/4/2017. Para uma análise mais detalhada destes acórdãos, veja-se Í. de Simón/P. Contreras, 2019: 7 – 11.

<sup>43</sup> Ponto 26 do ac. do TJ em apreço.

<sup>44</sup> Sintetizando as questões prejudiciais, veja-se o ponto 29 do ac. do TJ em questão.

mínimos de descanso e dos limites à duração do tempo de trabalho, cabendo aos EM garantir que o efeito útil das disposições é assegurado, ainda que com uma certa margem de manobra no que toca à escolha das modalidades concretas. Isto significa que os EM não podem optar por uma modalidade que transvaze o efeito útil dos direitos *in casu*, sob pena de menosprezar a sua finalidade e o próprio Direito da UE. Neste sentido, e apelando à posição de inferioridade do trabalhador, o TJ considera que o efeito útil da Diretiva 2003/88, interpretada à luz do art. 31º n.º 2 da CDFUE, só é garantido na sua plenitude através da implementação de um sistema de registo do tempo de trabalho diário.

O TJ aludiu à impossibilidade prática de o trabalhador reivindicar os seus direitos na ausência de um sistema de registo do tempo de trabalho diário<sup>45</sup>, uma vez que não existe outra forma de controlar o número de horas de trabalho de “forma objetiva e fíável”<sup>46</sup>. Contrariando os entendimentos da Deutsche Bank e do Governo espanhol, o TJ considerou que os meios de prova de que o trabalhador dispõe, como sejam a prova testemunhal (os depoimentos de colegas<sup>47</sup>) ou a prova documental digital (*e-mails*), não garantem o grau objetividade necessário para acautelar os direitos consagrados na Diretiva 2003/88. Neste sentido, o TJ entendeu que os poderes conferidos aos órgãos de fiscalização não são suficientes para neutralizar a ausência do sistema de registo uma vez que, também estes, se encontram privados de um meio eficaz de verificação da duração do tempo de trabalho prestado por cada trabalhador. Além disso, o TJ considera que a imposição legal de um sistema de registo das horas extraordinárias no ordenamento jurídico espanhol é irrelevante e em nada contribui para o controlo dos limites impostos à jornada de trabalho<sup>48</sup>. O TJ também conecta o problema da inexistência de um sistema de registo do tempo de trabalho com a obrigação geral de proteção da segurança e saúde do trabalhador, imposta aos EM pelo art. 4º n.º 1 e 6º n.º 1 da Diretiva 89/391. Apesar da existência, no âmbito da UE, de disposições que consagram expressamente uma obrigação de registo do tempo de trabalho (nomeadamente no setor dos transportes, conforme já vimos *supra*), considera o TJ que essa necessidade de proteção particular,

---

<sup>45</sup> Nas suas conclusões apresentadas em 31/1/2019, o AG Giovanni Pitruzzella já havia salientado esta questão, referindo, no ponto 57, que a ausência deste sistema inviabiliza que “os direitos que a própria Diretiva [2003/88] atribui aos trabalhadores possam ser exercidos sem obstáculos.”

<sup>46</sup> Ponto 47 do ac. em análise.

<sup>47</sup> O AG Giovanni Pitruzzella faz referência, no ponto 68 das suas conclusões, a uma “força dissuasora, intrinsecamente ligada à posição contratual da entidade patronal”, pelo que os depoimentos prestados por colegas de trabalho que ainda se encontrem vinculados à entidade empregadora ré encontram-se, *a priori*, contaminados.

<sup>48</sup> Contrariamente ao que acontece no ordenamento jurídico português, não existe, no ordenamento jurídico espanhol, uma obrigatoriedade de prestar horas extraordinárias.

prevista tendo em conta as especificidades setoriais, não invalida a necessidade de uma obrigação semelhante de carácter geral, com o objetivo de asseverar o efeito útil da Diretiva 2003/88. Finalmente, lembrando o considerando 4 da Diretiva 2003/88, o TJ refuta o argumento segundo o qual a implementação de um sistema de registo do tempo de trabalho acarretaria elevados custos para a entidade empregadora, já que “a melhoria das condições de segurança, da higiene e de saúde dos trabalhadores no trabalho constitui um objetivo que não se pode subordinar a considerações de ordem puramente económica.”<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> Em março de 2019, quicá prevendo que o entendimento do TJ não iria ao encontro dos argumentos por si invocados, o ordenamento jurídico espanhol publica o RDL 8/2019, sobre medidas urgentes de proteção social e combate ao trabalho precário na jornada laboral. *Inter alia*, este diploma veio introduzir alterações ao art. 34 do ET, que passou a contar com um novo n.º 9, que estipula a obrigatoriedade de a entidade empregadora estabelecer um sistema de registo de tempos de trabalho, que deve compreender o horário de início e fim da jornada de trabalho, e que deve ser mantido por um prazo de quatro anos. Na explicitação motivacional que antecede o articulado do RDL 8/2019, o registo de tempos de trabalho é visto como uma forma de “garantir o cumprimento dos limites impostos à jornada de trabalho, criando um marco de segurança jurídica tanto para os trabalhadores como para as empresas, e possibilitando o controlo por parte da autoridade inspetiva.” Ainda que não esteja expressamente referido, o registo de tempos de trabalho deve contemplar as pausas por realizadas pelo trabalhador que não sejam equiparadas a tempo de trabalho, de forma a “ilidir a presunção segundo a qual todo o tempo existente entre o início e o final da jornada de trabalho registada constitui tempo de trabalho efetivo” (M. Pérez/ S. Morales, 2019: 4). Não tem sido pacífica a implementação, por partes das empresas, desta nova obrigação de estabelecer um sistema de registo de tempos de trabalho. Neste sentido, veja-se a Sentença da AN de 10/12/2019, relativa, entre outras coisas, à possibilidade de não se contabilizar o tempo das pausas para fumar e para tomar café na jornada laboral. Veja-se também o ac. do STE de 16/7/2019, relativo à idoneidade dos sistemas de geolocalização enquanto forma de registo de tempos de trabalho.

### 3. Direito nacional

Contrariamente ao que acontece na generalidade dos instrumentos internacionais e europeus, os deveres de controlo do empregador no que toca ao tempo de trabalho encontram regulação expressa no ordenamento jurídico português. Além disso, convém referir que todos os fundamentos que legitimam a necessidade do controlo da jornada de trabalho se encontram plasmados na CRP. Enquadradas no título relativo aos direitos económicos, sociais e culturais, as als. b), c) e d) do n.º 1 do art. 59º da *norma normarum* condensam, precisamente, esses fundamentos, repousando o ponto central da questão na última alínea<sup>50</sup>, sendo as duas primeiras verdadeiros afloramentos desta, desde que interpretados tendo em conta a temática da duração e organização do tempo de trabalho. Além disso, estas três alíneas transportam para o plano laboral várias disposições constitucionais de carácter geral.

A al. d) do n.º 1 do art. 59º da CRP consagra, entre outros, o direito à limitação da jornada de trabalho. Estão em causa, conforme fomos vendo até aqui, alguns dos grandes “marcos da lenta emancipação dos trabalhadores desde o século XIX”<sup>51</sup>, como são a salvaguarda da sua autodeterminação e o direito ao repouso, enquanto condições absolutamente necessárias à dignidade e saúde.

A al. b) do n.º 1 do art. 59º da CRP consagra o direito de todos os trabalhadores a uma organização da prestação de trabalho “em condições socialmente dignificantes”, capazes de permitir a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Embora o legislador constitucional não tenha tido em mente apenas a vertente temporal da organização da prestação de trabalho, a verdade é que a violação mais frequente deste direito se prende com excessos aos limites legais impostos à jornada laboral<sup>52</sup>, que dificultam ou impossibilitam a conciliação<sup>53</sup>. Subjacente a esta alínea estão os arts. 1º, 26º, 67º, e 68º da CRP.

---

<sup>50</sup> Esta alínea apresenta uma natureza análoga à dos DLGs, aplicando-se, por isso, o disposto no art. 17º da CRP. Neste sentido, G. Canotilho/ V. Moreira, 2007: 770 e R. Medeiros/ J. Miranda, 2017: 837.

<sup>51</sup> G. Canotilho/ V. Moreira, 2007: 774.

<sup>52</sup> Veja-se o relatório final do inquérito às condições de trabalho em Portugal Continental (trabalhadores), nomeadamente o capítulo referente à duração e organização do tempo de trabalho (2016: 14 – 21).

<sup>53</sup> Neste sentido, atendendo à necessidade de especial proteção dos vínculos familiares no século XXI, tendo em conta o abandono do modelo fordista de trabalho e consequente “esbatimento da fronteira entre tempo de trabalho e tempo de repouso” (M. Rouxinol/ J. Vicente, *in* AAVV, 2019: 573), a Revisão Constitucional de 2004 aditou a al. h) ao art. 64º n.º 1 da CRP (art. 11º da LC 1/2004), segundo a qual incumbe o Estado a promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar através de políticas setoriais.

A própria tutela acidentária do trabalhador conta com arrimo constitucional já que a al. c) do n.º 1 do art. 59º da CRP estabelece, ainda que de forma genérica, que a prestação de trabalho deve ser realizada em condições de higiene, segurança e saúde, “laboralizando” o direito à proteção da saúde constante do art. 64º da CRP. Transpondo este direito do trabalhador para o plano do *tempus laborem*, concluímos que a limitação da jornada de trabalho é condição necessária à salvaguarda da saúde do trabalhador, já que a ausência de qualquer limitação colocaria o trabalhador em especial condição de vulnerabilidade e potenciaria os acidentes de trabalho e as doenças profissionais.

O CT, enquanto diploma laboral central do nosso ordenamento jurídico, conta com uma série de normas que visam concretizar o “âmbito de aplicação geral”<sup>54</sup> dos preceitos constitucionais referidos. O facto de o CT dedicar uma secção com mais de cinquenta artigos à regulação da duração e organização do tempo de trabalho é um indicador da enorme importância desta temática, que remonta ao próprio nascimento do Direito do Trabalho<sup>55</sup>. Sem qualquer intuito exaustivo, importa referir algumas das disposições mais relevantes no que toca à necessidade de limitar a jornada de trabalho, bem como controlar o cumprimento dessas limitações<sup>56</sup>.

Em primeiro lugar, importa realçar o carácter relativamente imperativo das normas atinentes aos limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal, bem como à duração mínima dos períodos de repouso, só podendo estas ser afastadas por IRCT ou contrato individual de trabalho em sentido mais favorável para o trabalhador. Estas disposições, constantes do art. 3º n.º 3 als. g) e h), denotam a preocupação do legislador laboral em limitar o poder da contratação coletiva e da entidade empregadora relativamente à duração e organização do tempo de trabalho, garantido um *standard* mínimo de proteção para o trabalhador.

Em consonância com o desiderato constitucional do art. 59º n.º 1 al. b) da CRP, o art. 127º, que elenca uma série de deveres do empregador refere, no seu n.º 3, que o empregador deve assegurar ao trabalhador condições de trabalho que potenciem a

---

<sup>54</sup> R. Medeiros/ J. Miranda, 2017: 836.

<sup>55</sup> Neste sentido, é sintomática a Convenção n.º 1 da OIT, relativa à duração do trabalho na indústria, já abordada acima.

<sup>56</sup> Para além do CT, encontramos menção expressa dos registos de tempos de trabalho em legislação avulsa. Veja-se a Lei n.º 146/2015, de 9/9, que regula a atividade de marítimos a bordo de navios que arvorem a bandeira portuguesa, cujo art. 12º se reporta aos registos de tempos de trabalho (incluindo o trabalho suplementar) e tempo de descanso.

conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, tendo em conta as vicissitudes concretas de cada trabalhador.

A al. j) do n.º 1 do mesmo artigo, refere-se à obrigatoriedade de manutenção de um registo atualizado dos trabalhadores da empresa, devendo esse registo contar com uma série de indicações relativas ao trabalhador e ao seu contrato de trabalho. Ainda assim, embora se trate de um dever de controlo do empregador, não pode este registo ser confundido com os mecanismos de controlo do tempo de trabalho, porquanto nenhuma das suas indicações obrigatórias visa a concreta monitorização da jornada laboral.

Na secção do CT que referimos *supra*, o art. 197º, enquadrado na subsecção instrumental relativa às noções e princípios, introduz expressamente o “binómio tempo de trabalho/ período de descanso”<sup>57</sup>. Este é, provavelmente, o mais importante artigo no que toca à duração e organização do tempo de trabalho, já que estabelece os alicerces para uma temática de tamanha complexidade. Importa também referir o art. 203º, que se reporta aos limites máximos do período normal de trabalho, estando estes fixados nas oito horas diárias e nas quarenta horas semanais. A rigidez destes limites é, no entanto, maleável, tendo em conta os instrumentos de flexibilidade do tempo de trabalho (adaptabilidade, banco de horas, etc.), plasmados nos artigos seguintes. O art. 211º consagra, ainda assim, um limite absoluto condicente com a Diretiva 2003/88 que já abordamos. Segundo esta norma, a duração média do trabalho semanal (incluindo o tempo de trabalho prestado a título suplementar) não pode ser superior a quarenta e oito horas, tendo em conta um determinado período de referência que, supletiva e casuisticamente, será de quatro ou seis meses. Os arts. 226º e seguintes, referentes ao trabalho suplementar, também são de particular interesse para o tema em questão.

Finalmente, é importante não descurar o crescente impacto da contratação coletiva no que toca à matéria do tempo de trabalho<sup>58</sup> e, consequentemente, aos seus mecanismos de controlo. De facto, na última década, tendo em conta os desenvolvimentos que o CT de 2009 introduziu nesta matéria, estes mecanismos passaram a surgir com maior incidência (ainda assim diminuta) nos IRCT<sup>59</sup>.

---

<sup>57</sup> L. Amado, 2019: 220.

<sup>58</sup> Destacando o “protagonismo que a lei confere à negociação [coletiva]” no que toca às questões relativas ao tempo de trabalho, assim como o “particular desenvolvimento” desta temática nos últimos anos, tendo em conta, principalmente, o surgimento dos mecanismos de flexibilidade do tempo de trabalho, veja-se o Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva, 2018: 123.

<sup>59</sup> A título meramente exemplificativo, veja-se o acordo de empresa celebrado entre a Docapesca e a FSSP, publicado no BTE n.º 41/2018, cuja cláusula 28.ª, referente ao registo do trabalho suplementar, dispensa,

### III. OS DEVERES DE CONTROLO TEMPORAL DO EMPREGADOR NO CÓDIGO DO TRABALHO

#### 1. Mapa de horário de trabalho e respetiva afixação

Uma das componentes essenciais da determinação do tempo de trabalho prende-se com a distribuição das horas de trabalho ao longo do dia. Na acessão do art. 200º, esta distribuição delimita o período de heterodisponibilidade do trabalhador, concretizando de forma previsível as horas de início e termo do período normal de trabalho, bem como o intervalo de descanso e o descanso semanal. Tendo em conta o envolvimento direto de direitos fundamentais constitucionalmente consagrados e já abordados *supra*, o horário de trabalho é visto, por alguma doutrina, como um elemento essencial do contrato de trabalho<sup>60</sup>. Não obstante a “relativa estabilidade legislativa”<sup>61</sup>, a verdade é que esta matéria tem sido objeto de várias interpretações doutrinárias, especialmente no que toca à fixação e modificação do horário de trabalho.

É precisamente considerando a essencialidade do horário de trabalho que a doutrina se tem dividido no que toca ao papel do trabalhador na sua determinação. Através de uma análise literal do art. 212º, facilmente se conclui que esta prerrogativa recai sobre o poder do empregador, configurando um ato de mera gestão interna<sup>62</sup>, encontrando-se o trabalhador numa “posição de subalternidade negocial e estatutária”<sup>63</sup>. De facto, o n.º 1 deste artigo limita-se a restringir o poder de fixação do horário de trabalho aos preceitos legais, nomeadamente ao período de funcionamento aplicável no seio da empresa. Por outro lado, o n.º 2 estabelece uma série de condicionalismos que devem ser tidos em conta pelo empregador no momento da fixação do horário de trabalho e que se prendem com a necessidade de tutelar certos direitos fundamentais do trabalhador. No entanto, não obstante o mérito da iniciativa do legislador laboral no sentido de acautelar, de alguma forma, estes direitos, a verdade é que estes

---

no seu n.º 3, o visto do trabalhador em caso de registo através de meios computadorizados. Relativamente ao registo de tempos de trabalho em caso de teletrabalho, veja-se a cláusula 16.ª-A do contrato coletivo celebrado entre a FENAME e o SITESE (e outros), publicado no BTE n.º 27/2019, que remete para o trabalhador a obrigatoriedade da sua realização e respetivo envio à entidade empregadora, tendo em conta a periodicidade acordada.

<sup>60</sup> L. Fernandes, 2018: 216.

<sup>61</sup> J. Vicente, 2014: 1051.

<sup>62</sup> Neste sentido, entre outros, M. P. Ramalho, 2019: 432 e R. Martinez, 2019: 561.

<sup>63</sup> L. Fernandes, 2018: 215.

condicionalismos são assolados por uma aura de improdutividade, tendo em conta a responsabilidade meramente contraordenacional que a violação desta norma acarreta.

Tendo em conta os “interesses individuais e pessoalíssimos”<sup>64</sup> do trabalhador na determinação do horário de trabalho, alguns autores têm muitas reservas em admitir a total unilateralidade do empregador. Ainda que uma interpretação literal nos leve a concluir nesse sentido, cremos que a *ratio* do regime, atendendo a todos os preceitos constitucionais envolvidos, aponta no sentido de que “não pode ser colocada à margem da liberdade jurídico-contratual do trabalhador”<sup>65</sup> a regulação do horário de trabalho, sob pena de ausentar este instituto de garantias legais e, conseqüentemente, colocar em causa o núcleo essencial do direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes (art. 59º n.º 1 al. b) da CRP), na sua vertente temporal. Ainda assim, tendo em consideração a importância organizacional do tempo de trabalho no seio da gestão empresarial, raros serão os casos em que exista uma verdadeira negociação individual entre trabalhador e empregador relativamente ao seu horário de trabalho. O papel do trabalhador passará, na maioria das vezes, pela simples adesão à proposta feita pelo empregador ou ao plasmado no regulamento interno da empresa<sup>66</sup>.

Embora com uma lógica semelhante, a modificação do horário de trabalho levanta problemas de um foro distinto aos da sua determinação. Neste caso, a contenda não se prende com o poder de autodeterminação das partes, mas sim com interesses inerentes ao próprio vínculo laboral. De facto, mesmo a corrente doutrinal que entende que o trabalhador tem “uma palavra a dizer” na determinação do seu horário de trabalho reconhece que o empregador, atendendo aos interesses empresariais em causa, deve ser capaz de introduzir alterações nos horários de trabalho dos seus trabalhadores. Falamos aqui de uma derrogação parcial do princípio *pacta sunt servanda*<sup>67</sup>, passando a questão principal por deslindar o alcance do *ius variandi* conferido ao empregador nesta matéria, ou seja, é fundamental compreender se o empregador possui total arbitrariedade na modificação do horário de trabalho ou se, pelo contrário, essa possibilidade se encontra limitada por questões empresariais de cariz objetivo e pelos próprios interesses do trabalhador.

---

<sup>64</sup> J. Vicente, 2014: 1054.

<sup>65</sup> L. Fernandes, 2018: 217.

<sup>66</sup> A possibilidade de o horário de trabalho ser determinado por IRCT é, no mínimo, discutível (neste sentido, B. L. Xavier, 2018: 549 e R. Martinez, 2019: 758).

<sup>67</sup> Cfr. L. Fernandes, 2008: 732.

Curiosamente (ou não), a bifurcação doutrinal que referimos a propósito da determinação do horário de trabalho mantém-se praticamente uniforme no que toca à sua modificação. Assim, para os autores que entendem que a fixação do horário de trabalho se trata de um ato de mera gestão empresarial, a modificação, desde que respeitadas as exigências procedimentais plasmadas no art. 217º n.º 2, é um ato lícito, independentemente dos seus fundamentos e (eventuais) consequências para o trabalhador<sup>68</sup>. Segundo este entendimento, a modificação que acarrete prejuízos substanciais e duradouros na esfera jurídica do trabalhador viabiliza a resolução do contrato por parte deste, com base em justa causa objetiva, ainda que sem direito a qualquer indemnização, nos termos do art. 394º n.º 3 al. b)<sup>69</sup>. Corroborando este juízo parece estar o art. 217º n.º 4 que, ao referir que o horário de trabalho individualmente acordado não pode ser unilateralmente alterado, parece estabelecer a unilateralidade como regime regra<sup>70</sup>.

Em sentido contrário, e tendo em conta que “a regularidade e a previsibilidade dos tempos de trabalho são dois pilares da vida social e familiar”<sup>71</sup>, alguns autores entendem que os limites impostos à modificação do horário de trabalho, ainda que não de forma expressa, se “encontram implicitamente plasmados no sistema normativo.”<sup>72</sup> Este entendimento, com o qual tendemos a concordar, alicerça a sua argumentação na importância das normas constitucionais que visam tutelar a esfera jurídica do trabalhador e que já referimos acima. Significa isto que as necessidades empresariais voltadas para a adequação temporal da atividade de trabalho, ainda que legítimas, não são absolutas, tendo os preceitos constitucionais referidos *supra* o papel de “edulcorante”, já que limitam o poder do empregador, adocicando uma matéria que se antevia (potencialmente)

---

<sup>68</sup> Neste sentido, M. P. Ramalho, 2019: 434 e M. Fernandes, 2019: 503. R. Martinez (2019: 758), embora reconhecendo a liberdade do empregador, sugere que a modificação do horário de trabalho deve ser feita tendo sempre em conta limites de razoabilidade.

<sup>69</sup> Cfr. F. Martins, 2017: 571-572. Em sentido diverso, defendendo que o trabalhador adquire o direito de resolver o contrato de trabalho com justa causa e direito a indemnização nos termos dos arts. 394º n.º 2 al. b) e 396º n.º 1, L. Fernandes, 2018: 253. Para justificar o seu entendimento, o autor socorre-se de um argumento de coerência interna do sistema normativo laboral, tendo em conta a “similitude dos interesses envolvidos”, invocando o art. 194º n.º 5, que confere ao trabalhador o direito especial de resolução contratual e direito à compensação referida no art. 366º em caso de prejuízos sérios provocados por uma transferência definitiva do local de trabalho.

<sup>70</sup> Cfr. J. Gomes, 2007: 665. O autor parte de uma interpretação *a contrario* do art. 173º n.º 1 do CT2003 (atual art. 217º n.º 4) para concluir pela modificação unilateral do horário de trabalho enquanto regime regra. Não obstante, o autor não descarta a possibilidade de essa modificação consubstanciar abuso de direito, nos casos em que o empregador não só não tem em conta a situação concreta do trabalhador, como visa puni-lo com a sua decisão (2007: 665-666). Neste sentido, veja-se também L. Fernandes, 2018: 252.

<sup>71</sup> J. Ray, 2001: 7.

<sup>72</sup> M. Rouxinol/ J. Vicente, *in* AAVV, 2019: 602 e J. Vicente, 2014: 1060.

azedada para o trabalhador. Não obstante, importa ressaltar que estes preceitos não podem conferir ao trabalhador uma “tutela hipergarantística”<sup>73</sup>, sob pena de se malograr um outro preceito constitucional que visa tutelar a liberdade de gestão da empresa, enquanto uma das vertentes da liberdade de iniciativa privada constante do art. 61º n.º 1 da CRP<sup>74</sup>, sendo fundamental encontrar um ponto de equilíbrio que assegure a convergência dos direitos em apreço.

A própria estabilidade no emprego, enquanto princípio basilar do Direito laboral, pode funcionar como fundamento para a limitação do poder do empregador no contexto da modificação do horário de trabalho, já que uma decisão arbitrária que coloque o trabalhador numa posição que afete de forma irremediável a continuação do vínculo laboral pode ser vista como uma “forma indireta de promover a perda do emprego do trabalhador”<sup>75</sup> e, conseqüentemente, atentar contra o próprio direito constitucional à segurança no emprego, previsto no art. 53º da CRP<sup>76</sup>.

Sobre o empregador recai, nos termos do art. 215º, a obrigação de elaborar um mapa de horário de trabalho. Este mapa não mais é do que um mecanismo que visa “possibilitar uma fiscalização efetiva das normas sobre o horário de trabalho”<sup>77</sup>. Tendo em consideração a *ratio* deste instrumento, facilmente se compreende o largo rol de informações que dele devem constar, e que surgem elencadas no n.º 1 do artigo em questão<sup>78</sup>. Sob pena de se frustrar a efetividade do controlo enquanto finalidade deste instrumento, qualquer alteração prática dos elementos indicados implicará a reelaboração do mapa<sup>79</sup>.

De forma a maximizar o “elemento de previsibilidade e de estabilidade”<sup>80</sup> associado ao horário de trabalho, impende sobre o empregador um dever de publicitar o mapa de horário de trabalho, afixando-o num lugar que facilite a sua visualização no seio

---

<sup>73</sup> L. Fernandes, 2018: 252.

<sup>74</sup> Neste sentido, veja-se o ac. do TC n.º 199/2005.

<sup>75</sup> J. Leite, 2003: 83.

<sup>76</sup> Neste sentido, G. Canotilho/ V. Moreira, 2007: 713. Os autores reconhecem que a garantia constitucional de segurança no emprego não se fica pela proibição de despedimentos sem justa causa, englobando também a necessidade de proteção do trabalhador na organização interna do trabalho.

<sup>77</sup> L. Fernandes, 2018: 244.

<sup>78</sup> Ainda assim, a al. h) não acompanhou a evolução legislativa após 2004, pelo que deve, no entender de alguns autores, ser objeto de uma interpretação extensiva, uma vez que, referindo-se apenas à adaptabilidade, deveria englobar todos os mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho, tendo em conta que os interesses de ordem social inerentes à sua inclusão no mapa de horário de trabalho são os mesmos. Neste sentido, L. Fernandes, 2018: 245 e N. de Carvalho, 2012: 36.

<sup>79</sup> Neste sentido, M. Monteiro, *in* AAVV, 2020: 549.

<sup>80</sup> L. Fernandes, 2018: 113.

do local de trabalho, de modo a facilitar o seu controlo por parte da atividade inspetiva. Este controlo possibilita a descoberta de incongruências práticas através da comparação da “prestação *in loco* com o horário afixado”<sup>81</sup> Estamos a falar de uma obrigação quase centenária<sup>82</sup> que, com mais ou menos alterações, foi subsistindo no ordenamento jurídico português. Atualmente esta obrigação decorre do art. 216º, que revela um claro “aligeiramento das exigências de publicidade”<sup>83</sup> em face da anterior legislação laboral, nomeadamente o CT2003. De facto, a afixação do mapa de horário de trabalho deixou de ser necessária em todos os locais de trabalho, passando apenas a ocorrer no local de trabalho do trabalhador a que respeita. Recentemente, com a Lei n.º 23/2012, de 25/6, o n.º 3 do art. 216º do foi revogado, deixando o empregador de estar obrigado a enviar o mapa de horário de trabalho para a ACT, estando esta exoneração inserida numa lógica de racionalização e dispensa de formalidades meramente acessórias. De facto, com a revogação desta obrigação foi reforçado o papel da ACT aquando das ações de fiscalização, na medida em que o controlo da legalidade dos mapas de horário de trabalho passou a ser exercido exclusivamente nestas. No seguimento do que foi referido acima a propósito da elaboração dos mapas, qualquer alteração dos seus elementos implicará, logicamente, não apenas a reelaboração, mas também a afixação dos novos mapas, a acontecer num momento não posterior ao início da prestação laboral. O art. 217º n.º 3 promove um afastamento da regra da publicidade dos horários de trabalho e das respetivas alterações, porquanto consagra a possibilidade de o empregador introduzir alterações ao horário de trabalho com duração inferior a uma semana sem ter que cumprir o disposto no n.º 2 do mesmo artigo. Ainda assim, esta prerrogativa não recai na total discricionariedade do empregador, encontrando limitações temporais (não pode ser utilizada mais do que três vezes por ano<sup>84</sup>) e limitações decorrentes de deveres de consulta às ERCT e de registo em livro próprio. Este registo acaba por ter um papel similar ao da afixação dos mapas, já que funciona como garante da sua publicidade e consequente controlo.

---

<sup>81</sup> A. e Sousa, 2018: 130.

<sup>82</sup> A primeira menção expressa de um dever de afixação do horário de trabalho surgiu com o art. 23º do Decreto n.º 10782, de 20/8/1925, que visava regulamentar o Decreto n.º 5516, de 7/5/1919. Segundo este diploma, os horários de trabalho deviam ser enviados aos governantes civis ou aos delegados do Governo e, uma vez por estes visados, afixados no estabelecimento a que dizem respeito. A obrigação de visar os horários de trabalho foi, entretanto, suavizada com o art. 21º do DL n.º 43182, de 23/9/1960.

<sup>83</sup> M. Monteiro, *in* AAVV, 2020: 550.

<sup>84</sup> Neste sentido, L. Fernandes, 2018: 256. Em sentido diverso, mas com resultado semelhante, M. Monteiro, *in* AAVV, 2020: 554.

## **2. Registo de tempos de trabalho**

### **2.1. Considerações gerais**

Contrariamente ao que sucede com o controlo do cumprimento dos horários de trabalho, não podemos dizer que os registos de tempos de trabalho façam parte da tradição juslaboral portuguesa. De facto, ainda que o registo de tempos de trabalho através dos chamados “livros de ponto” já fosse prática corrente em algumas empresas, a verdade é que a primeira menção expressa a este registo relativamente à generalidade dos trabalhadores surgiu com o CT2003 e o seu art. 162<sup>o85</sup>. Esta norma introduziu uma obrigação genérica para o empregador, no sentido de “manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e termo do trabalho.” Tratava-se, pois, de uma obrigação que se justificava “em virtude da flexibilização dos tempos de trabalho”<sup>86</sup>. O teor deste artigo, mais do que oferecer soluções para o problema do controlo dos limites legais em matéria de tempo de trabalho, levantou várias questões, nomeadamente quanto à forma do seu cumprimento e quanto ao *modus operandi* deste instrumento perante as entidades inspetivas. Ainda assim, já naquela altura era consensual que o escopo do registo de tempos de trabalho se distanciava do da elaboração e afixação do mapa de horário de trabalho e do registo do trabalho suplementar, porquanto visava (e visa) “controlar o respeito pelos regimes legal e contratual da adaptabilidade, cumprir os limites legais da isenção de horário de trabalho<sup>87</sup>, do trabalho noturno e do trabalho suplementar.”<sup>88</sup>

### **2.2 O regime legal do art. 202º: em especial, os conceitos de local acessível e consulta imediata**

Com a entrada em vigor do atual CT, a norma relativa aos registos de tempos de trabalho (art. 202º) foi objeto de uma reforma estrutural, passando a contar com cinco números essenciais para conferir a operacionalidade de que este regime carecia<sup>89</sup>. Neste

---

<sup>85</sup> Contudo, relativamente aos transportes internacionais rodoviários, por conta própria ou de outrem, já o DR n.º 96/82, de 16/12 fazia menção, no seu art. 5º, ao livrete individual de controle. Estavam em causa trabalhadores cujas funções implicavam uma necessidade especial de controlo, atendendo às consequências nefastas que o desrespeito pelas regras relativas aos tempos de trabalho poderia acarretar.

<sup>86</sup> F. Ribeiro, 2006: 223.

<sup>87</sup> E de todos os outros regimes de flexibilização da organização do tempo de trabalho, acrescentamos nós atendendo à evolução legislativa.

<sup>88</sup> Ac. do TRP de 22/5/2006.

<sup>89</sup> Cfr. N. de Carvalho, 2011: 339.

sentido, esclareceu-se que o empregador deve manter estes registos durante cinco anos, entendimento que já vinha sendo corroborado por alguma doutrina<sup>90</sup>. Clarificou-se, também, que estes registos devem conter menção expressa dos intervalos de descanso e das interrupções não compreendidas no conceito de tempo de trabalho. Ora, considerando a *ratio* deste regime, cremos que esta inclusão, que já contava com algum suporte doutrinal aquando do CT2003<sup>91</sup>, faz todos o sentido, já que possibilita uma aferição do tempo de trabalho efetuado com maior grau de exatidão<sup>92</sup>. Não obstante o mérito desta reforma, considerada uma novidade “muito positiva”<sup>93</sup>, julgamos problemática a redação do n.º 1 do art. 202º, uma vez que, através da utilização de dois conceitos indeterminados, abriu uma verdadeira caixa de Pandora doutrinal. Vejamos.

Em primeiro lugar, refere o n.º 1 do artigo em apreço que os registos de tempos de trabalho devem ser mantidos em local acessível. Relativamente a esta obrigação, alguns autores entendem que as limitações impostas ao empregador na tomada de decisão quanto ao local onde este deve manter os registos são de tal forma veementes que restringem o leque de possibilidades à empresa ou ao estabelecimento. Segundo esta doutrina, encabeçada por LIBERAL FERNANDES, a acessibilidade do local compreende a sua vertente material, ou seja, a conformidade com “os padrões comuns ou correntes de acessibilidade”<sup>94</sup>, mas também o facto de este local ser “conhecido ou cognoscível dos interessados”<sup>95</sup>. Neste sentido, a plena realização dos objetivos dos registos de tempos de trabalho só será alcançada se estes se encontrarem na empresa ou no estabelecimento<sup>96</sup>, já que só assim estarão garantidas as condições para que os trabalhadores, como principais interessados nestes registos (e na tutela da sua segurança e saúde), possam apreender os tempos de trabalho efetuados com maior facilidade. Outro dos argumentos invocados pelos defensores deste entendimento prende-se com o facto de, ainda durante o período

---

<sup>90</sup> Cfr. M. Monteiro, *in* AAVV, 2007: 358. O autor apelava ao preenchimento da lacuna constante do art. 162º do CT2003 através de uma aplicação analógica do art. 204º, n.º 5 do CT2003, relativo aos registos do trabalho suplementar. Duvidando da possibilidade desta aplicação analógica, atendendo à disparidade entre os efeitos dos dois regimes, J. Gomes, 2007: 666.

<sup>91</sup> Neste sentido, M. Monteiro, *in* AAVV, 2007: 357 e 358 e J. Gomes, 2007: 666.

<sup>92</sup> Estas novidades transportaram para o plano da generalidade dos trabalhadores aquilo que já era regra para o pessoal afeto à exploração de veículos automóveis, conforme decorre do art. 4º n.º 1 e n.º 3 al. a) do DL n.º 237/2007 de 19/7 e do art. 3º da Portaria n.º 983/2007 de 27/8.

<sup>93</sup> N. de Carvalho, 2011: 339.

<sup>94</sup> L. Fernandes, 2018: 121.

<sup>95</sup> *Ibidem*.

<sup>96</sup> *Idem*: 122. Veja-se também V. Marecos, 2012: 488. O autor considera que o local de trabalho é o local-regra para a conservação do registo de tempos de trabalho. Ainda assim, este registo “deve encontrar-se para consulta no estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador” que realize as suas atividades fora das instalações da empresa ou que se encontre em regime de teletrabalho.

de vigência do CT2003, numa altura em que nem sequer era feita qualquer menção ao “local acessível”, a IGT ter considerado, numa das suas fichas interpretativas, que o estabelecimento era o único local apropriado para o acondicionamento dos registos de tempos de trabalho, “de forma a permitir a sua consulta e controlo”<sup>97</sup>. Este juízo partia de uma interpretação sistemática à luz dos regimes relativos ao mapa de horário de trabalho e à obrigação de registo de pessoal, constantes, respetivamente, dos arts. 179º n.º 1 e 120º al. j) do CT2003.

Não está isenta de críticas a interpretação restritiva que é feita do art. 202º n.º 1, e a conseqüente compressão do conceito de “local acessível”, ao ponto de abarcar apenas a empresa ou o estabelecimento. De facto, não conseguimos acompanhar este entendimento, por entendermos, como ABRUNHOSA E SOUSA, que esta compressão é desnecessária, não encontrando qualquer suporte legal. Segundo este autor, a opção legislativa, no sentido de introduzir um conceito indeterminado como “local acessível”, em detrimento de um conceito determinado como “local de trabalho”, é um claro indicador de que o legislador pretendeu consagrar uma “noção bem mais abrangente.”<sup>98</sup> Aliás, note-se que sempre que o legislador pretendeu estabelecer o local de trabalho enquanto local de cumprimento de determinadas obrigações laborais, fê-lo de forma expressa, como é o caso do mapa de horário de trabalho (art. 216º n.º 1). Assim sendo, será a sede do empregador, e não o local de trabalho propriamente dito, o local que, por defeito, se destinará ao cumprimento das obrigações do empregador<sup>99</sup>. A propósito da ficha interpretativa mencionada acima, o autor desconstrói a interpretação sistemática sugerida, considerando que os registos de tempos de trabalho protegem um bem jurídico muito diferente dos registos de pessoal e do mapa de horário de trabalho, visando “aferir a quantidade de tempo de trabalho ao serviço do empregador num determinado período de tempo.”<sup>100</sup> A crescente substituição dos cartões de ponto em papel por cartões magnéticos ou mesmo registo através dos dados biométricos, aliada à igualmente crescente “presença de organizações empresariais com centenas de trabalhadores e dezenas de estabelecimentos”<sup>101</sup> no nosso contexto económico-comercial<sup>102</sup>, dificulta, em

---

<sup>97</sup> Ficha interpretativa VI.3 da IGT, p. 57.

<sup>98</sup> A. e Sousa, 2018: 131.

<sup>99</sup> Neste sentido, veja-se o art. 223º n.º 3 do CPC.

<sup>100</sup> A. e Sousa, 2018: 133.

<sup>101</sup> Sentença do TTP de 4/12/2006.

<sup>102</sup> Apontando para um claro crescimento no número de grandes empresas, vejam-se os dados fornecidos pela PORDATA, relativos às dimensões das empresas em Portugal.

grande medida, a preservação dos registos no local de trabalho, pelo que, será de entender, que “a fiabilidade do registo [e não a sua localização] é a maior garantia da sua eficácia.”<sup>103</sup>

Umbilicalmente ligado ao “local acessível”, o outro conceito indeterminado introduzido no art. 202º n.º 1 prende-se com a disponibilidade imediata do registo de tempos de trabalho. Segundo esta norma, a necessidade de o registo se encontrar num local acessível visa, precisamente, facilitar a sua “consulta imediata”. Esta imediatez justifica-se, não tanto com o interesse dos trabalhadores, mas sim atendendo ao intento das visitas inspetivas e à necessidade de impedir que “a entidade patronal tenha possibilidade de interferir no registo então existente.”<sup>104</sup> Ainda assim, não é unânime o entendimento segundo o qual o registo deve ser imediatamente entregue ao inspetor da ACT que o tenha solicitado. De facto, conforme veremos de seguida, são vários os obstáculos que se colocam a esta disponibilização imediata.

Ainda no âmbito do CT2003, numa altura em que, relembramos, o artigo relativo ao registo de tempos de trabalho não fazia qualquer menção à necessidade de disponibilidade imediata, a jurisprudência entendia que “do preceituado no art. 162º não resulta[va] qualquer obrigatoriedade de a entidade patronal dispor (para consulta imediata ou visualização) no local de trabalho dos registos que inquestionavelmente deve efetuar”<sup>105</sup>. Vale isto por dizer que, contrariamente ao defendido pela IGT nas fichas interpretativas que já referimos, “a letra da lei não sustenta[va], minimamente, o entendimento da entidade administrativa.”<sup>106</sup>

A entrada em vigor do atual CT reacendeu o debate relativamente à intenção do legislador laboral no que toca à “consulta imediata”. Assim, é fundamental compreender se esta expressão se traduz na instantaneidade do acesso ao registo por parte do interessado ou se, pelo contrário, esse acesso se encontra condicionado, podendo ser diferido no tempo. Ora, se o fundamento da obrigação de disponibilidade imediata do registo se prende com a necessidade de garantir a sua genuinidade, evitando, assim, quaisquer alterações de última hora realizadas com o intuito de encobrir eventuais desvios à legalidade garantido a total eficácia da visita inspetiva, facilmente se compreende que o registo, uma vez solicitado, deve ser disponibilizado num curto espaço de tempo. No

---

<sup>103</sup> A. e Sousa, 2018: 134.

<sup>104</sup> L. Fernandes, 2018: 121.

<sup>105</sup> Sentença do TTP de 4/12/2006.

<sup>106</sup> Sentença do TTC de 29/1/2009.

entanto, não conseguimos subscrever o entendimento que apela a um verdadeiro “grau de imediatez”<sup>107</sup>, porquanto, atendendo a todas as condicionantes em causa, essa imediatez se mostrará, na maioria das vezes, impossível. Aliás, a própria jurisprudência, reconhecendo que a disponibilização do registo pode levar o seu tempo, vem interpretando este preceito sob o prisma da tolerância, recorrendo ao princípio da proporcionalidade<sup>108</sup>. Além disso, convém salientar, tal como ABRUNHOSA E SOUSA, que “esta norma está construída partindo do pressuposto que o registo ainda é efetuado em papel”<sup>109</sup>, não se encontrando preparada para responder às vicissitudes dos servidores que hoje são utilizados mais comumente para, em formato digital, conservar estes e outros registos. A informação constante destes servidores “pode e deve estar protegida de acessos indevidos através de palavras-passe”<sup>110</sup>, que apenas devem ser facultadas a trabalhadores com cargos de chefia ou profissionais de recursos humanos.

## **2.2. O registo de tempos de trabalho e os dados pessoais do trabalhador**

Ainda que de forma superficial, atendendo aos constrangimentos dimensionais deste trabalho, convém analisar o regime do registo de tempos de trabalho à luz do RGPD, cuja aplicabilidade direta no ordenamento jurídico português permite o prevalectimento das suas normas em detrimento de “normas internas que, com ele, não coincidam.”<sup>111</sup> Isto porque, conforme veremos, a própria qualificação destes registos como dados pessoais do trabalhador configura um verdadeiro entrave à sua disponibilização instantânea. Bem sabendo que não apenas estes, mas todos os deveres de controlo do empregador no contexto do tempo de trabalho acabam por se reconduzir ao conceito de dados pessoais, achamos por bem analisar esta temática tendo por suporte o registo de tempos de trabalho, já que estamos perante um instrumento relativamente recente que tem originado alguma contenda nos últimos tempos.

---

<sup>107</sup> M. Monteiro, *in* AAVV, 2020: 501. Neste sentido, apelando à “imediatez do registo”, N. de Carvalho, 2011: 339.

<sup>108</sup> Cfr. Sentença do TTV de 20/2/2014, onde é referido que “a consulta imediata a que o preceito legal se refere terá de ser entendida com alguma tolerância”, permitindo a rápida e eficaz fiscalização da ACT, mas permitindo que a entidade empregadora “diligencie para, rapidamente, satisfazer essa pretensão.”

<sup>109</sup> A. e Sousa, 2018: 138.

<sup>110</sup> *Ibidem*.

<sup>111</sup> M. Cordeiro, 2018: 570.

Na acessão do art. 4º n.º 1 do RGPD, “dados pessoais” são qualquer informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável. Trata-se, pois, de uma definição de carácter muito mais amplo<sup>112</sup> do que a sua congénere na revogada Diretiva 95/46 existindo, inclusive, “o receio de que o conceito seja excessivamente lato em face da evolução tecnológica contemporânea, podendo culminar numa recondução de toda a informação ao universo dos dados pessoais.”<sup>113</sup> Repare-se que “o facto de essa informação se inscrever no contexto de uma atividade profissional não lhe pode retirar a qualificação de conjunto de dados pessoais.”<sup>114</sup> O registo de tempos de trabalho é, indubitavelmente, um dado pessoal, porquanto se trata de uma informação relativa a uma pessoa singular identificada, o trabalhador, sendo este o titular desses dados para efeitos do exercício de direitos, como é o caso dos direitos de acesso e retificação previstos nos arts. 15º e 16º do RGPD.

Atendendo à posição que o trabalhador ocupa na relação laboral, o tratamento de dados pessoais adquire especial complexidade neste contexto, sendo que o consentimento não pode, por si só, servir como *genesis* para este tratamento, uma vez que não se pode considerar totalmente livre<sup>115</sup>. Ainda assim, não existem dúvidas quanto ao fundamento que legitima o tratamento de dados no que toca ao registo de tempos de trabalho. Trata-se do cumprimento de uma obrigação legal imposta pelo art. 202º e legitimada pelo art. 6º n.º 1 al. c), em conjugação com o art. 88º, ambos do RGPD. Este art. 88º é o centro nevrálgico do tratamento de dados pessoais em contexto laboral e, apesar de não contar com grandes novidades relativamente ao anterior regime, “dá a oportunidade aos EM para consolidarem o princípio da proporcionalidade no acesso ao registo de tempos de trabalho ou qualquer outro documento que possa conter dados pessoais do trabalhador.”<sup>116</sup>

É cabal a relevância do registo de tempos de trabalho, uma vez que este é capaz de revelar a rotina laboral do concreto trabalhador. Além disso, a obrigação de manutenção deste registo por um período de cinco anos intensifica a possibilidade de, a partir deste registo, se traçar um padrão da vida profissional e extraprofissional do trabalhador, podendo, inclusive, “localizar[-se] o trabalhador em determinados períodos

---

<sup>112</sup> Neste sentido, T. Moreira, *in* AAVV, 2019: 140.

<sup>113</sup> B. M. Cordeiro, 2018: 297.

<sup>114</sup> *Idem*: 301.

<sup>115</sup> Neste sentido, veja-se a *Opinion 2/2017* emitida pela *Data Protection Working Party* onde se pode ler o seguinte: “*However, employees are not in a position, given the imbalance of power, to give free consent to the processing of their personal data by their employer (...).*”

<sup>116</sup> A. e Sousa, 2018: 154.

de tempo no passado.”<sup>117</sup> Precisamente por esta razão é que se tem questionado se a “consulta imediata” (e instantânea) do registo referida no art. 202º n.º 1, não será incompatível com a proteção dos dados pessoais *lato sensu* do trabalhador em causa, bem como com “os princípios da minimização e lealdade no tratamento de dados e respetivos deveres, *by design* e *by default*, de adotar medidas técnicas e organizativas que assegurem o cumprimento desses deveres”<sup>118</sup>. Apesar de estar em causa informação do interesse do trabalhador, do empregador e, subsidiariamente, da ACT, cremos que esta interpretação da disponibilidade imediata do registo implicaria um alargamento do número de pessoas com acesso a este, o que configuraria uma “intromissão desproporcional e intolerável de um terceiro na rotina laboral de um trabalhador ao longo de cinco anos.”<sup>119</sup>

Ademais, convém não esquecer que, de um ponto de vista mais amplo, a informação contida no registo de tempos de trabalho é suscetível de tutela pelo direito à intimidade da vida privada, constitucionalmente consagrado no art. 26º n.º 1 da CRP, mormente na sua esfera privada, isto é, a esfera “apenas acessível ao círculo da família ou dos amigos mais estreitos, equiparáveis a familiares.”<sup>120</sup> A proteção meramente relativa inerente a esta esfera do direito à intimidade da vida privada<sup>121</sup> implica a sua sucumbência em caso de “conflito com direitos e interesses superiores”<sup>122</sup>. Não obstante, julgamos, como ABRUNHOSA E SOUSA, que “a disponibilidade imediata deste registo não é um direito superior”<sup>123</sup> à garantia de que tal registo não seja destruído ou divulgado a terceiros sem qualquer interesse legítimo na sua consulta.

Finalmente, não podemos deixar de referir o ac. do TJ de 30/5/2013. O TTV, num processo que já fizemos menção *supra*, decidiu recorrer ao mecanismo do reenvio prejudicial e solicitar ao TJ o esclarecimento de algumas dúvidas relativas ao registo de tempos de trabalho e à sua inclusão no conceito de dados pessoais, para efeitos da proteção conferida pela Diretiva 95/46<sup>124</sup>. Pela sua utilidade prática, gostaríamos de

---

<sup>117</sup> *Idem*: 142.

<sup>118</sup> P. Duarte, 2018: 182. Destacando o considerando 78 do RGPD, o autor apela à pseudonimização dos dados pessoais em causa no registo de tempos de trabalho.

<sup>119</sup> A. e Sousa, 2018: 143.

<sup>120</sup> M. Cordeiro, 2018: 558.

<sup>121</sup> Para uma abordagem jurisprudencial relativa às ingerências na vida privada do trabalhador em contexto laboral veja-se o ac. do TC n.º 5/2008.

<sup>122</sup> M. Leitão, 2004: 126.

<sup>123</sup> A. e Sousa, 2018: 144.

<sup>124</sup> Apesar de estar em causa a aplicação de normas constantes da revogada Diretiva 95/46, estamos certos de que o entendimento do TJ se manteria caso o diploma em vigor fosse o RGPD, uma vez que as normas em causa permaneceram praticamente inalteradas.

destacar a terceira questão prejudicial colocada, onde se perguntou se o princípio do primado do Direito da UE deve ser interpretado no sentido segundo o qual um EM que não tenha adotado qualquer medida em cumprimento do art. 17º n.º 1 da Diretiva 95/46 não pode sancionar uma entidade empregadora que adote um sistema de acesso ao registo de tempos de trabalho de tal forma restrito que impeça a ACT de proceder ao seu controlo imediato. Reformulando esta terceira questão, uma vez que considerou não ser pertinente para o litígio em causa a interpretação do art. 17º n.º 1 referido acima, o TJ não deixou esclarecer, numa lógica de cooperação com os órgãos jurisdicionais nacionais, que não se opõe a uma legislação nacional que estabeleça uma obrigação para o empregador no sentido de colocar à disposição da ACT o registo de tempos de trabalho a fim de permitir a sua consulta imediata, “na medida em que essa obrigação seja necessária para o exercício, por essa autoridade, da sua missão de fiscalização da aplicação da legislação em matéria de condições de trabalho”<sup>125</sup>. Assim, o TJ temperou o acesso ao registo de tempos de trabalho com o princípio da proporcionalidade<sup>126</sup>, remetendo para o TTV a apreciação concreta desta (des)proporcionalidade atendendo às circunstâncias do litígio. Sem embargo do contributo, já de si bastante relevante, prestado pelo TJ com este acórdão, cremos que se tratou de uma oportunidade desperdiçada para esclarecer definitivamente se, abstratamente, o acesso imediato ao registo de tempos de trabalho configura, ou não, uma interpretação proporcional.

---

<sup>125</sup> Ponto 45 do ac. do TJ em causa.

<sup>126</sup> Neste sentido, veja-se também o despacho do TJ de 19/6/2014.

### 3. Registo de trabalho suplementar

A última modalidade de controlo do tempo de trabalho é o registo de trabalho suplementar que é, claramente, a modalidade que conta com a tradição legislativa mais intensa, remontando ao ano de 1919. Para além de suscitar questões já analisadas a propósito dos outros mecanismos de controlo do tempo de trabalho (conceitos de local acessível e consulta imediata e proteção de dados pessoais), esta modalidade comporta, conforme veremos, alguns quesitos próprios. Ainda assim, atendendo à atipicidade do trabalho suplementar *per se*, convém analisar previamente este regime, de forma a melhor se compreender a sua necessidade específica de controlo.

O trabalho suplementar configura um “desvio em relação ao programa normal de atividade do trabalhador”<sup>127</sup>, reportando-se, segundo o n.º 1 do art. 226º, ao trabalho que é prestado fora do horário de trabalho<sup>128</sup>. Ainda assim, a opção legislativa de colocar o acento tónico do trabalho suplementar no horário de trabalho<sup>129</sup> é, a nosso ver, manifestamente positiva, porquanto enfatiza “a estabilidade do regime temporal de trabalho em detrimento da quantidade de esforço despendido”<sup>130</sup>, favorecendo, assim, as “condições de conciliação vida/ trabalho”<sup>131</sup>

O carácter excecional do trabalho suplementar encontra várias justificações, tanto de cariz social como de cariz económico. O recurso frequente e injustificado ao trabalho suplementar colocaria em causa a “necessidade de limitar a situação de heterodisponibilidade do trabalhador”<sup>132</sup>, enquanto forma de assegurar a sua segurança e saúde no trabalho e garantir a conciliação entre a sua vida profissional e familiar. Além

---

<sup>127</sup> L. Amado, 2019: 229.

<sup>128</sup> Nem sempre foi esta a opção do legislador laboral. Até à LCT (art. 46º) o trabalho prestado a título extraordinário resumia-se ao que era prestado “para além do período normal.” Com a LDT (art. 16º) introduziu-se uma certa ambiguidade na definição legal de trabalho extraordinário (trabalho prestado “fora do período normal”), possibilitando o entendimento segundo o qual se incluíam nesta os casos de “exterioridade da prestação relativamente ao horário estabelecido” (M. Fernandes, 2019: 527). A ligação do trabalho suplementar ao horário de trabalho só ficou expressa e inequivocamente esclarecida com a LTS (art. 2º), onde, numa definição “tecnicamente mais precisa do que as fórmulas legais anteriores” (L. Fernandes, 1995: 138) que se mantém praticamente inalterada volvidos quase 40 anos, se estabeleceu que todo o trabalho “prestado fora do horário de trabalho” configura trabalho suplementar.

<sup>129</sup> No caso dos trabalhadores isentos de horário de trabalho, nas modalidades de isenção parcial ou modelada, previstas, respetivamente, nas als. b) e c) do n.º 1 do art. 219º, o centro nevrálgico do trabalho suplementar reside no período normal de trabalho diário ou semanal acordado, configurando trabalho suplementar todo o trabalho prestado para lá desse (art. 226º, n.º 2), já que “os limites à prestação do trabalho decorrem da própria estrutura da isenção” (N. de Carvalho, 2018: 201).

<sup>130</sup> M. Fernandes, 2018a: 160.

<sup>131</sup> *Ibidem*. O autor considera que esta se trata de uma opção conservadora que coloca entraves “à instauração e ao desenvolvimento de regimes de flexibilidade temporal.”

<sup>132</sup> L. Amado, 2019: 230.

disso, essa possibilidade colocaria em causa interesses supraindividuais, relacionados com políticas de combate ao desemprego e consequente preservação do “equilíbrio do mercado de trabalho”<sup>133</sup>. Assim, o recurso ao trabalho suplementar só encontra legítima causa se a sua justificação se consubstanciar nas situações taxativamente descritas nos n.ºs 1 e 2 do art. 227º, sendo que o tratamento legal será distinto consoante a situação invocada. O n.º 1, consagrando um critério de necessidade<sup>134</sup>, refere-se às situações de “acréscimo eventual e transitório de trabalho”. O carácter excessivamente amplo destas “necessidades anormais de gestão”<sup>135</sup>, aliado ao facto de a ponderação da necessidade do trabalho suplementar repousar num poder discricionário do empregador, pode potenciar o recurso abusivo a esta figura. Não obstante, há que referir que os n.ºs 1, 2 e 3 do art. 228º estabelecem uma série de limitações ao trabalho suplementar motivado por essas necessidades. O n.º 2 do art. 227º diz respeito ao critério de indispensabilidade<sup>136</sup>, e pode ser dividido em duas subcategorias: a força maior e a inadiável necessidade de prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade (económica). Nestes casos, o recurso ao trabalho suplementar apenas se encontra demarcado pelo limite do período de trabalho semanal que decorre do n.º 1 do art. 211º.

De acordo com a lei portuguesa, nomeadamente o art. 227º n.º 3, o trabalho suplementar é obrigatório. Estamos a falar de uma “alteração quantitativa unilateral do objeto do contrato, ainda que transitória e pontual”<sup>137</sup> que bem espelha o princípio laboral da prevalência dos interesses de gestão que vem sendo proclamado por alguma doutrina<sup>138</sup>. Esta obrigatoriedade contempla, no entanto, uma exceção que, pelo seu “carácter fortemente indeterminado”<sup>139</sup>, não reúne consenso entre os juslaboralistas. O trabalhador, confrontado com uma ordem do seu empregador no sentido de prestar trabalho suplementar pode, existindo motivo atendível para tal, solicitar de forma expressa a sua dispensa. Ora, a doutrina divide-se relativamente aos efeitos de uma eventual recusa (ou reiteração da ordem) por parte do empregador à dispensa solicitada pelo trabalhador. Partindo da ideia segundo a qual o empregador é, numa fase inicial, o

---

<sup>133</sup> L. Fernandes, 2018: 299.

<sup>134</sup> L. Amado, 2019: 230.

<sup>135</sup> M. P. Ramalho, 2019: 452.

<sup>136</sup> L. Amado, 2019: 230

<sup>137</sup> M. Fernandes, 2018a: 163.

<sup>138</sup> Cfr. M. P. Ramalho, 2019: 453.

<sup>139</sup> L. Amado, 2019: 230.

único que pode realizar o juízo sobre a atendibilidade<sup>140</sup> dos motivos invocados pelo trabalhador, alguns autores consideram que esta recusa volta a colocar o trabalhador numa posição de subordinação relativamente à ordem em causa, não adquirindo este um “direito de desobediência”<sup>141</sup>. Em sentido contrário, considerando que o entendimento *supra* não encontra qualquer arrimo na letra da lei, outros autores apontam para a exoneração do trabalhador no que toca à obrigação de prestar trabalho suplementar independentemente do consentimento do empregador<sup>142</sup>. Para esta corrente doutrinal, “o simples facto de o empregador reiterar a ordem não acarreta a sua licitude, cabendo ao tribunal verificar se à luz da adequação social e da boa fé, e sopesando os interesses contrapostos de ambas as partes, a recusa tinha um motivo atendível.”<sup>143</sup> Significa isto que uma eventual infração disciplinar radicar-se-á, não no facto de o trabalhador ter desobedecido à ordem do empregador, que não consentiu na dispensa daquele, mas sim no facto de o motivo atendível invocado não ser, numa análise necessariamente casuística, “suficientemente relevante em si mesmo e/ ou em face dos interesses da empresa.”<sup>144</sup> Não obstante os argumentos de ambas as posições, cremos, como LEAL AMADO, que a recusa da prestação de trabalho suplementar “representará, muitas vezes, um risco demasiado elevado para o trabalhador, que este simplesmente não se pode dar ao luxo de correr...”<sup>145</sup>

Apesar de se tratar de uma figura potencialmente nociva para o trabalhador, redutora, sem necessidade de pré-aviso, dos seus períodos de autodisponibilidade, o trabalho suplementar acarreta efeitos positivos para o trabalhador, que levam muitas vezes a que esta figura seja vista por aquele como uma benesse geradora do inexistente

---

<sup>140</sup> M. Fernandes, 2019: 529. O autor, equiparando este juízo ao que é realizado na justificação das faltas e na valoração disciplinar (arts. 254º e 330º), entende, ainda assim, ser “susceptível de censura externa e *a posteriori*” (*Idem*: 530), podendo o trabalhador responsabilizar civilmente o empregador pelos prejuízos decorrentes da imposição do trabalho suplementar.

<sup>141</sup> M. Monteiro, *in* AAVV, 2020: 576. Neste sentido, também M. P. Ramalho, 2019: 454.

<sup>142</sup> Cfr. N. de Carvalho, 2011: 354.

<sup>143</sup> J. Gomes, 2007: 701.

<sup>144</sup> L. Fernandes, 2018: 305.

<sup>145</sup> L. Amado, 2019: 231.

fôlego financeiro<sup>146</sup>. São eles a majoração retributiva e o (agora) esporádico descanso compensatório<sup>147</sup> previstos, respetivamente, nos arts. 229º e 268º.

Atendendo a tudo o que foi dito até então relativamente ao trabalho suplementar, facilmente se compreende a necessidade acrescida de controlar o recurso a esta figura. Este controlo é exercido, nos termos do art. 231º, através do registo de trabalho suplementar. Este registo possibilita não só o controlo do número de horas de trabalho suplementar realizadas como também o controlo dos fundamentos invocados pelo empregador, permitindo, assim, aferir o cumprimento dos limites legais impostos a este regime. De forma a garantir, numa primeira fase, a sua veracidade, o n.º 2 deste artigo atribui ao trabalhador um verdadeiro “poder-dever de visar o registo imediatamente após a respetiva prestação”<sup>148</sup>, podendo esse visto ocorrer num momento posterior nos casos em que o trabalho suplementar é prestado no exterior da empresa ou “fora das horas normais de expediente dos serviços administrativos”<sup>149</sup>. Apesar da criação e manutenção deste registo ser da competência do empregador, alguma jurisprudência tem vindo a entender que a responsabilidade patronal pela sua inexistência ou irregularidade pode ser atenuada, atendendo aos especiais deveres de diligência do trabalhador neste campo<sup>150</sup>. Este registo, sendo independente do registo de tempos de trabalho e do mapa de horário de trabalho, tem com estes uma relação crucial. De facto, só o confronto destes instrumentos permite à autoridade inspetiva competente conferir, com um grau de certeza absoluto, o tempo de trabalho suplementar prestado. O trabalhador também tem particular interesse neste registo, que lhe permite “exercer com maior facilidade e eficácia os seus

---

<sup>146</sup> Ainda assim, convém referir que o trabalhador não possui um direito a prestar trabalho suplementar. Nos termos do art. 268º n.º 2, para além das típicas situações em que o empregador dá ao trabalhador uma ordem direta nesse sentido, ficam também acautelados os casos em que este trabalho é realizado “de modo a não ser previsível a [sua] oposição”, pelo que o trabalhador adquire, aqui, um espaço decisório próprio onde, antecipando, de forma razoável, “a vontade presumida” do empregador (L. Fernandes, 2018: 357), decidirá se os interesses empresariais impõem a prestação de trabalho suplementar (algo que acontecerá, certamente, nas situações do art. 227º n.º 2). Relativamente a esta questão, veja-se o ac. do TRP de 10/3/2014.

<sup>147</sup> A Lei n.º 23/2012, de 25/6, que transpôs para o plano legislativo alguns dos aspetos consignados no ME concluído com a Troika em 2011, reduziu as percentagens relativas aos acréscimos retributivos do trabalho suplementar para metade e praticamente aboliu o sistema de repousos compensatórios, numa lógica de “favorecimento da proliferação do trabalho suplementar” (M. Fernandes, 2018a: 165) com vista ao amparo empresarial. Ainda assim, o ac. do TC n.º 602/2013 veio frustrar a intenção do legislador, ao declarar a inconstitucionalidade do art. 7º n.º 2 desta Lei. Sobre este tema, veja-se L. Fernandes, 2014: 10-13 e M. Fernandes, 2018b: 53-71.

<sup>148</sup> L. Fernandes, 2018: 324.

<sup>149</sup> V. Marecos, 2012: 563.

<sup>150</sup> Neste sentido, veja-se o ac. do TRL, de 15/12/2011, onde é referido que o autor (trabalhador) “devia ter atuado no sentido de promover junto da entidade empregadora a regularização” do registo de trabalho suplementar, não podendo ignorar a sua inexistência uma vez que este pressupõe a sua assinatura. Em sentido contrário, L. Fernandes, 325.

direitos”<sup>151</sup>, nomeadamente no que toca à prova da realização de trabalho suplementar, que normalmente ocorre no “ajuste de contas final ou mesmo já em sede contenciosa”<sup>152</sup>. Como decorre das regras gerais, nomeadamente o art. 342º n.º 1 do CC, o ónus da prova no que toca à prestação de trabalho suplementar recai sobre o trabalhador<sup>153</sup>. Atendendo à extrema cautela da jurisprudência no que toca à inversão deste ónus, exigindo-se não só a culpa do empregador (art. 344º n.º 2 do CC) como também a impossibilidade desta prova ser realizada através de outros meios que, de facto, existem, mas não são, de todo, adequados<sup>154</sup>, cremos que o trabalhador, sem recurso a estes registos, terá extremas dificuldades em conseguir provar que efetivamente prestou esse trabalho. Ainda assim, com o objetivo de “impedir que a inobservância daquelas regras [as referidas nos n.ºs 1 a 4] redunde em prejuízo para o trabalhador”<sup>155</sup>, o n.º 5 do art. 231º consagra uma espécie de “sanção ficcional”<sup>156</sup> que compreende “um misto de retribuição especial (ou de garantia retributiva) e de medida sancionatória”<sup>157</sup> e que confere ao trabalhador o direito a retribuição correspondente a duas horas de trabalho suplementar por cada dia em que tenha prestado atividade fora do horário de trabalho<sup>158</sup>. Finalmente, nos termos do n.º 8, o empregador tem também a obrigação de manutenção durante cinco anos da relação nominal dos trabalhadores que efetuaram trabalho suplementar referida no n.º 7<sup>159</sup>.

---

<sup>151</sup> L. Fernandes, 2018: 324.

<sup>152</sup> M. Fernandes, 2018: 168.

<sup>153</sup> Neste sentido, veja-se também o ac. do STJ de 2/12/2013.

<sup>154</sup> Veja-se o ac. do STJ de 22/2/2017.

<sup>155</sup> M. Monteiro, *in* AAVV, 2020: 588.

<sup>156</sup> M. Fernandes, 2018: 168.

<sup>157</sup> L. Fernandes, 2018: 326.

<sup>158</sup> Considerando que esta norma não será de aplicar quando o trabalhador conseguir fazer prova do momento e da duração do trabalho suplementar prestado, M. Monteiro, *in* AAVV, 2020: 589. O autor entende que o conteúdo da norma “perde a aparência de comando sancionatório, aproximando-se mais da ideia de presunção ilidível”. Em sentido contrário, referindo que o que está em jogo não é o prejuízo concreto do trabalhador, mas sim uma “forma de incentivar o respeito pela lei”, J. Gomes, 2007: 705.

<sup>159</sup> A destruição dos registos com mais de cinco anos é perfeitamente legítima. A prova dos créditos por trabalho suplementar vencidos há mais de cinco anos torna-se, então, diabólica, já que o “documento idóneo” referido no art. 337º n.º 2 pressupõe um documento escrito emanado pelo empregador possuidor de “virtualidade probatória plena em relação à existência de trabalho suplementar remunerável” (neste sentido, M. Fernandes, 2018: 170 e ac. do STJ de 16/11/2011).

## IV. CONCLUSÃO

Sem nos alongarmos muito mais, estamos em condições de compendiar, em jeito de súmula conclusiva, as principais ilações deste estudo.

Em primeiro lugar, é importante salientar o interesse da temática dos mecanismos de controlo do tempo de trabalho, interesse esse que parece assentar numa relação de proporcionalidade direta com a própria evolução do Direito do Trabalho. De facto, conforme vimos, apesar de alguns destes mecanismos contarem com uma tradição centenária, a verdade é que a última década tem sido marcante para que estes instrumentos abandonem a aura de insignificância que os caracterizava, passando a ocupar um papel de maior destaque no atual contexto jurídico-laboral.

O enquadramento jurídico destes mecanismos acaba por ser um tanto curioso, uma vez que poucos são os instrumentos (internacionais ou europeus) que a eles se referem de forma expressa. Assim, a sua *ratio* acaba por repousar em princípios basilares do Direito do Trabalho como sejam o princípio da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal ou o princípio da segurança e saúde no emprego que, de forma indireta, ajudam a justificar a necessidade para a existência destes mecanismos. A jurisprudência (nomeadamente o recente ac. do TJ de 14/5/2019), combatendo a inércia legislativa, ocupa um papel absolutamente fundamental para concretizar essa necessidade.

A distribuição das horas de trabalho ao longo do dia, enquanto vertente fundamental do tempo de trabalho, implica, necessariamente, um particular controlo, realizado através de um mapa de horário de trabalho, que possibilita a escrupulosa comparação da prestação efetiva com a prestação nele declarada. De forma a maximizar a fiabilidade deste mecanismo, garantindo total transparência e impedindo as modificações de última hora, o mapa de horário de trabalho deve estar afixado no local de trabalho do trabalhador a que diz respeito. Este mecanismo de controlo não levanta particulares querelas doutrinárias. Não podemos dizer o mesmo relativamente ao horário de trabalho *per se*, enquanto motivo justificador do controlo, uma vez que não é pacífica a sua qualificação enquanto elemento essencial do contrato de trabalho e conseqüente papel do trabalhador na sua determinação e modificação.

O registo de tempos de trabalho, mecanismo de controlo que motivou maior enfoque neste estudo, é o produto mais recente da evolução legislativa nesta matéria. O objetivo principal deste mecanismo prende-se com o controlo dos limites legais impostos

ao tempo de trabalho e a sua criação fomentou-se no advento dos instrumentos de flexibilidade do mesmo. Com a entrada em vigor do atual CT, o artigo referente a este mecanismo foi alvo de uma reforma que, apesar ser unanimemente considerada como bastante positiva, gerou alguma divergência relativamente aos dois conceitos indeterminados introduzidos: local acessível e consulta imediata. Apesar de considerarmos que ambas as posições estão suportadas por argumentos bastante relevantes, tendemos a concordar com ABRUNHOSA E SOUSA, especialmente tendo em conta os mais recentes desenvolvimentos da temática da proteção de dados pessoais do trabalhador.

Pela sua atipicidade, e pelo facto de ser uma modalidade que extravasa alguns limites legais relativos ao tempo de trabalho, o trabalho suplementar não pode estar isento de controlo. Assim, a existência do registo de trabalho suplementar é absolutamente fundamental, uma vez que garante ao trabalhador um eficaz meio de prova e possibilita a fiscalização quer dos motivos justificativos como dos próprios limites legais impostos ao trabalho suplementar. O controlo do trabalho suplementar, apesar de formalmente repousar neste mecanismo, é coadjuvado tanto pelo registo de tempos de trabalho como pelo mapa de horário de trabalho uma vez que só conhecendo a totalidade desse tempo e a sua distribuição é que se consegue perceber com exatidão quanto desse tempo foi exercido a título suplementar.

Para terminar, não podemos deixar de nos referirmos ao facto de o controlo do tempo de trabalho ser uma das temáticas que, necessariamente, terá que se reajustar, adaptando-se à constante evolução que caracteriza o Direito do Trabalho. A indústria 4.0, a robótica e a emergência da inteligência artificial dos filmes de ficção científica para o nosso quotidiano trarão, certamente, especiais necessidades de controlo do tempo de trabalho apenas alcançáveis com uma total revolução destes instrumentos. Citando ISAAC LEIB PERETZ, “o tempo é mudança, transformação, evolução.”<sup>160</sup>

---

<sup>160</sup> J. Baron, 1956: 498.

## BIBLIOGRAFIA

**AMADO, João Leal, 2019.** *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, 3ª edição, Almedina, Coimbra;

**AAVV, 2007.** (MARTÍNEZ, Pedro Romano/ MONTEIRO, Luís Miguel/ VASCONCELOS, Joana/ BRITO, Pedro Madeira de/ DRAY, Guilherme/ SILVA, Luís Gonçalves da), *Código do Trabalho anotado*, 5ª edição, Almedina, Coimbra;

**AAVV, 2020.** (MARTÍNEZ, Pedro Romano/ MONTEIRO, Luís Miguel/ VASCONCELOS, Joana/ BRITO, Pedro Madeira de/ DRAY, Guilherme/ SILVA, Luís Gonçalves da), *Código do Trabalho anotado*, 12ª edição, Almedina, Coimbra;

**AAVV, 2019.** (AMADO, João Leal/ ROUXINOL, Milena Silva/ VICENTE, Joana Nunes/ SANTOS, Catarina Gomes/ MOREIRA, Teresa Coelho), *Direito do Trabalho – relação individual*, Almedina, Coimbra;

**ALVES, Filipe Cerqueira, 2017.** “Compreender a Carta Social Europeia Revista: convenções internacionais e os seus efeitos nas ordens jurídicas nacionais”, *Lex Social: Revista jurídica de los Derechos Sociales*, n.º 7, págs. 17 – 41;

**BARON, Joseph, 1956.** *A Treasury of Jewish Quotations*, Rowman & Littlefield Publishers, Inc., Oxford;

**BRÁS, Afonso, 2016.** “O núcleo essencial dos direitos sociais na ordem jurídica internacional”, *e-Pública – Revista Eletrónica de Direito Público*, Vol. 3, n.º 2, p. 194 – 228, disponível em: <https://www.e-publica.pt/volumes/v3n2/pdf/Vol.3-N.º2-Art.09.pdf>, consult. em 12/12/2019;

**CANOTILHO, Joaquim Gomes/ MOREIRA, Vital, 2007.** *Constituição da República Portuguesa anotada*, Vol. I, 4ª edição, Coimbra Editora, Coimbra;

**CARVALHO, António Nunes de, 2011.** “Notas sobre o regime do tempo de trabalho na revisão do Código do Trabalho”, in *Código do Trabalho - A revisão de 2009*, coord. Paulo Morgado de Carvalho, Coimbra Editora, Coimbra, págs. 327 – 379;

**CARVALHO, António Nunes de, 2012.** “Tempo de trabalho”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais (RDES)*, n.ºs 1 e 2, págs. 21 – 51;

**CARVALHO, António Nunes de, 2018.** “Isenção de horário de trabalho – alguns problemas”, in *Estudos APODIT 4: Tempo de trabalho e tempos de não trabalho – o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*, coord. Maria Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira, AAFDL, Lisboa, págs. 185 – 229;

**CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2017.** “Reflexões sobre o conceito de tempo de trabalho no Direito europeu e respetiva articulação com o Direito nacional” in *Estudos de Direito do Trabalho em homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*, Parte 1, coord. Bernardo Lobo Xavier/ Maria Palma Ramalho/ José João Abrantes/ João Leal Amado/ David Falcão/ Sérgio Tenreiro Tomás, Editor NovaCausa, Vila Nova de Gaia, págs. 280 – 313;

**CORDEIRO, António Menezes, 2018.** *Direito do Trabalho – Tomo I*, Almedina, Coimbra;

**CORDEIRO, António Menezes, 2019.** *Direito do Trabalho – Tomo II*, Almedina, Coimbra;

**CORDEIRO, Barreto Menezes, 2018.** “Dados pessoais: conceito, extensão e limites”, *Revista de Direito Civil*, n.º 2, págs. 297 – 321;

**DEAKIN, Simon/ MORRIS, Gillian, 2012.** *Labour Law*, 6ª edição, Hart Publishing, Oxford;

**DUARTE, Diogo Pereira, 2018.** “Registo de tempos de trabalho e proteção de dados pessoais”, in *Estudos APODIT 4: Tempo de trabalho e tempos de não trabalho – o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*, coord. Maria Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira, AAFDL, Lisboa, págs. 173 – 183;

**FERNANDES, António Monteiro, 2018a.** “Notas sobre o regime do trabalho suplementar”, in *Estudos APODIT 4: Tempo de trabalho e tempos de não trabalho – o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*, coord. Maria Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira, AAFDL, Lisboa, págs. 157 – 171;

**FERNANDES, António Monteiro, 2018b.** “O fiscal complacente (memórias de um acórdão do Tribunal Constitucional)”, *Escritos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, págs. 53 – 85;

**FERNANDES, António Monteiro, 2019.** *Direito do Trabalho*, 19ª edição, Almedina, Coimbra;

**FERNANDES, Francisco Liberal, 1995.** *Comentário às Leis da duração do trabalho e do trabalho suplementar*, Coimbra Editora, Coimbra;

**FERNANDES, Francisco Liberal, 2008.** “Notas sobre a flexibilização do tempo de trabalho”, in *Nos 20 anos do Código das Sociedades Comerciais*, Vol. II, Coimbra Editora, Coimbra, págs. 705 – 740;

**FERNANDES, Francisco Liberal, 2013.** “Um breve olhar sobre a Diretiva 2003/88, relativa à organização do tempo de trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 93, págs. 101 – 121;

**FERNANDES, Francisco Liberal, 2014.** “Breves considerações sobre o acórdão n.º 602/2013 do Tribunal Constitucional”, *Revista Eletrónica de Direito*, n.º 1, disponível em: [https://cije.up.pt/client/files/0000000001/4\\_691.pdf](https://cije.up.pt/client/files/0000000001/4_691.pdf), consult. em 31/5/2020;

**FERNANDES, Francisco Liberal, 2018.** *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*, Universidade do Porto – Reitoria, Porto, disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/111840/2/264530.pdf>, consult. em 10/3/2020;

**FRANKLIN, Benjamin, 1748.** “Advice to a young tradesman, written by an Old One”, in *George Fisher, the American instructor: or young man’s best companion*, 9ª edição, New-Printing-Office, Filadélfia, págs. 375 – 377;

**GARCIA, Alonso, 2002.** “The general provisions of the Charter of Fundamental Rights of the European Union”, *European Law Journal*, vol. 8, n.º 4, págs. 492 – 514.

**GOMES, Júlio Vieira, 2007.** *Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra;

**LEITÃO, Luís Menezes, 2004.** “A proteção de dados pessoais no contrato de trabalho”, in *A reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, págs. 123 – 138;

**LEITE, Jorge, 2003.** *Direito do Trabalho*, vol. I, Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra (Serviços de Texto), Coimbra;

**MARECOS, Diogo Vaz, 2012.** *Código do Trabalho Anotado*, 2ª edição, Almedina, Coimbra;

**MARQUES, Sérgio Tavares, 2018.** “Análise ao artigo 2.º, n.º 1 CSE(R)”, *Secção Portuguesa da Academic Network on the European Social Charter and Social Rights – ANESC*, disponível em:

[http://www.direito.porto.ucp.pt/sites/default/files/files/direito/Anesc/Artigos/ anotacao\\_a artig-2\\_n1\\_carta-social.pdf](http://www.direito.porto.ucp.pt/sites/default/files/files/direito/Anesc/Artigos/ anotacao_a artig-2_n1_carta-social.pdf), consult. em 20/1/2020;

**MARTÍNEZ, Pedro Romano, 2019.** *Direito do Trabalho*, 9ª edição, Almedina, Coimbra;

**MARTINS, Pedro Furtado, 2017.** *Cessação do contrato de trabalho*, 4ª edição, Principia, Lisboa;

**MEDEIROS, Rui/ MIRANDA, Jorge, 2017.** *Constituição da República Portuguesa anotada*, Vol. I, 2ª edição, Universidade Católica Editora, Lisboa;

**MONEREO PÉREZ, José/ MORALES, Sara, 2019.** “Sobre la obligación de establecer um sistema de registro que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador”, *La Ley Unión Europea*, n.º 72 (versão online), disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7068178>, consult. em 25/3/2020;

**NAMORA, Gonçalo Cerejeira, 2017.** *As relações laborais no modelo de organização empresarial de economia colaborativa*, Tese de Mestrado em Direito, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Porto, disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/23264/1/Dissertação%20Mestrado%20Gonça%20Cerejeira%20Namora.pdf>, consult. em 10/5/2020

**RAMALHO, Maria Palma, 2018.** “Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e vida familiar – algumas notas”, in *Estudos APODIT 4: Tempo de trabalho e tempos de não trabalho – o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*, coord. Maria Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira, AAFDL, Lisboa, págs. 101 – 116;

**RAMALHO, Maria Palma, 2019.** *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais*, 7ª edição, Almedina, Coimbra;

**RAY, Jean-Emmanuel, 2001.** “Changements d’horaires (À propos de quelques arrêts récents)”, *Droit Social*, págs. 7 – 12;

**RIBEIRO, Maria de Fátima, 2006.** “Breves notas críticas sobre a evolução de alguns aspetos do regime da duração e organização do tempo de trabalho”, *Questões Laborais*, n.º 28, págs. 219 – 240;

**SCHLACHTER, Monika, 2015.** *EU Labour Law – A commentary*, Wolters Kluwer Law & Business, Alphen aan den Rijn;

**SILVEIRA, Alessandra/ CANOTILHO, Mariana, 2013.** *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia: comentada*, Almedina, Coimbra;

**SIMÓN, Íñigo de/ CONTRERAS, Pilar, 2019.** “The new obligation for companies in Spain: working time registration. Innovation or regression?”, *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 11 (versão *online*), disponível em: <https://www.dykinson.com/revistas/revista-derecho-social-y-empresa/the-new-obligation-for-companies-in-spain-working-time-registration-innovation-or-regression/8728/>, consult. em 23/3/2020;

**SOUSA, Duarte Abrunhosa e, 2018.** “Registo dos tempos de trabalho e proteção de dados pessoais”, in *Estudos APODIT 4: Tempo de trabalho e tempos de não trabalho – o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*, coord. Maria Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira, AAFDL, Lisboa, págs. 117 – 156;

**SWEPSTON, Lee, 2014.** *The development in international law of articles 23 and 24 of the Universal Declaration of Human Rights: the labour rights articles*, Bright, Leiden;

**VICENTE, Joana Nunes, 2014.** “Breves notas sobre a fixação e modificação do horário de trabalho”, in *Para Jorge Leite (Escritos jurídico-laborais)*, Vol. I, coord. João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha, Coimbra Editora, Coimbra, págs. 1051 – 1071;

**XAVIER, Bernardo Lobo, 2005.** “Novos contratos, novas realidades e Direito laboral”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais (RDES)*, n.ºs 2, 3 e 4, págs. 155 – 194;

**XAVIER, Bernardo Lobo, 2018** (com a colaboração de António Nunes de Carvalho, Tatiana Guerra de Almeida, Joana Vasconcelos e Pedro Furtado Martins). *Manual de Direito do Trabalho*, 3ª edição, Rei dos Livros, Lisboa.

## **LISTA DE JURISPRUDÊNCIA**

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 14/5/2019, proc. C-55/18, *CCOO v. Deutsche Bank SAE*;

Acórdão. do Tribunal de Justiça da União Europeia de 30/5/2013, proc. C-342/12, *Worten v. ACT*;

Despacho do Tribunal de Justiça da União Europeia de 19/6/2014, proc. C-683/13, *Pharmacontinente v. ACT*;

Acórdão do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem de 19/2/2013, proc. 38285/09, *García Mateos v. Spain*;

Acórdão do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem de 28/10/1999, proc. 40772/98, *Pancenko v. Latvia*;

Acórdão do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem de 9/10/1979, proc. 6289/73, *Airey v. Ireland*;

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, de 20/9/2013, proc. 531/12 (PEDRO MACHETE);

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 5/2008, de 8/1/2008, proc. 1073/07, (VÍTOR GOMES);

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 199/2005, de 19/4/2005, proc. 117/04 (BENJAMIM RODRIGUES);

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 22/2/2017, proc. n.º 988/08.3TTVNG.P4.S1 (RIBEIRO CARDOSO);

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2/12/2013, proc. n.º 265/06.4TTVNG.L1.S1 (MELO LIMA);

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 16/11/2011, proc. n.º 2026/07.4TTTPT.P1.S1 (PEREIRA RODRIGUES);

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 15/12/2011, proc. n.º 1861/09.3TTLSB (PAULA SÁ FERNANDES);

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10/3/2014, proc. 1105/11.8TTBRG.P1, (PAULA LEAL DE CARVALHO);

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 22/5/2006, proc. 0610410 (FERREIRA DA COSTA);

Sentença do Tribunal do Trabalho de Viseu de 20/2/2014, proc. 317/12.1TTVIS;

Sentença do Tribunal de Trabalho da Covilhã de 29/1/2009, proc. 261.08.7TTCVL;

Sentença do Tribunal do Trabalho de Portimão de 4/12/2006, proc. 385/06.5TTPTM;

Acórdão do Supremo Tribunal Espanhol de 16/7/2019, proc. 4331/2018 (MARIA PAREDES);

Acórdão do Supremo Tribunal Espanhol de 20/4/2017, proc. 338/2017 (JULIAN MELGAR);

Acórdão do Supremo Tribunal Espanhol de 23/3/2017, proc. 246/2017 (JOSE DE LA SERRANA);

Sentença da Audiência Nacional de 10/12/2019, proc. 232/2019 (RAMON LLANOS).

## **OUTROS ELEMENTOS**

Dados PORDATA – Empresas: total e por dimensão (até 2018), disponível em: <https://www.pordata.pt/Portugal/Empresas+total+e+por+dimensao-2857>, consult. em 27/5/2020.

Ficha interpretativa VI.3, relativa à forma do registo de tempos de trabalho, ao seu prazo de conservação e ao local onde deve ser mantido, Grupo de trabalho do Código do Trabalho, IGT, 2004, disponível em:

<https://dev.anceve.pt/wp-content/uploads/2017/12/Fichas-de-trabalho.pdf>, consult. em 15/1/2020;

Inquérito às condições de trabalho em Portugal Continental: trabalhadores/as: Relatório Final/ coord. Heloísa Perista, Ana Cardoso, Janina Nunes, Paula Carrilho, colab. Eudelina Quintal - Lisboa: CESIS, 2016, disponível em:

[http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Cond\\_Trab\\_Trabalhadores.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Cond_Trab_Trabalhadores.pdf), consult. em 23/2/2020;

Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2018, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Centro de Relações Laborais, Lisboa, 2018, disponível em:

[http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/CRL\\_Relatorio\\_NC\\_2018.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/CRL_Relatorio_NC_2018.pdf), consult. em 20/3/2020;