



O dever de registo do tempo de trabalho

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Micaela Caseiro Baptista

Leiria, setembro de 2024



O dever de registo do tempo de trabalho

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Micaela Caseiro Baptista

Dissertação realizada sob a orientação da Professora Doutora Ana Lambelho, Professora da
Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria

Leiria, setembro de 2024

Esta página foi intencionalmente deixada em branco

Originalidade e Direitos de Autor

A presente dissertação é original, elaborada unicamente para este fim, tendo sido devidamente citados todos os autores cujos estudos e publicações contribuíram para a elaborar.

Reproduções parciais deste documento serão autorizadas na condição de que seja mencionada a Autora e feita referência ao ciclo de estudos no âmbito do qual a mesma foi realizada, a saber, Curso de Mestrado em Solicitadoria de Empresa, no ano letivo 2023/2024, da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, Portugal, e, bem assim, à data das provas públicas que visaram a avaliação destes trabalhos.

Dedicatória

*“Para ser grande, sê inteiro: nada
Teu exagera ou exclui.*

*Sê todo em cada coisa. Põe quanto és
No mínimo que fazes.*

*Assim em cada lago a lua toda
Brilha, porque alta vive.”*

In Odes, 1993

Ricardo Reis. Fernando Pessoa

Agradecimentos

Aos meus pais, pelo amor e apoio incondicional e, principalmente, por serem uma inspiração.

Ao meu irmão, pelo exemplo de persistência e determinação, pela amizade e companheirismo.

Ao Bernardo, por toda paciência e pela leveza que traz aos meus dias. Por estar sempre presente nos momentos mais difíceis.

À Dr.^a Daniela, por toda ajuda incansável. Por todos os amparos e, principalmente, pelos inúmeros ensinamentos ao longo desta jornada, o meu eterno agradecimento.

Aos meus amigos pelo apoio constante. Por terem sempre uma mensagem reconfortante e embarcarem comigo nesta aventura.

Por fim, um agradecimento especial à Professora Dr.^a Ana Lambelho. pela disponibilidade, prontidão, conhecimento e sabedoria demonstrados.

Resumo

Ainda que estatuído legalmente já há vários anos, as formas de registo dos tempos de trabalho têm vindo a intensificar-se com a disseminação da internet e com as diversas modalidades horárias no seio laboral.

Tendo em conta a importância dos limites máximos de jornada de trabalho que impendem sobre trabalhadores e empregadores, a primeira parte do presente estudo focar-se-á na distinção entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho.

Não obstante, a concretização do registo dos tempos de trabalho terá de ter por base princípios/deveres basilares do Direito do Trabalho. Cumprirá, por isso, particularizar a proteção de dados pessoais e reserva da intimidade da vida privada, proporcionando aos trabalhadores formas de registo adequadas e proporcionais.

Na legislação interna vigora essencialmente o art.202.º do CT, encontrando-se no escopo deste estudo uma análise aprofundada de tal norma. No entanto, com a constante adoção das empresas ao regime de teletrabalho, mais questões têm vindo a ser levantadas quanto à forma de registar os tempos de trabalho e, ligada a isso mesmo, encontra-se a conciliação entre a vida pessoal e profissional do teletrabalhador. Finalmente, estudar-se-á o registo do trabalho suplementar, já que constitui uma obrigação específica do empregador e é objeto de regras próprias no que tange ao registo dos tempos de trabalho.

Palavras-chave: tempo de trabalho; registo dos tempos de trabalho; teletrabalho; dados pessoais; registo de trabalho suplementar.

Abstract

Although it has been legally established for several years now, the ways in which working time is recorded have intensified with the spread of the internet and the different types of working hours.

Bearing in mind the importance of maximum working hours for both workers and employers, this study will initially focus on the distinction between working time and non-working time.

However, the recording of working time must be based on the basic principles/duties of labor law. The protection of personal data and the privacy of private life must therefore be taken into account, providing workers with appropriate and proportionate forms of recording.

In domestic legislation, art.202.º of the CT is essentially in force, and an in-depth analysis of this rule is within the scope of this study. However, with the constant adoption by companies of the teleworking regime, more questions have been raised about how to record working time and, linked to this, is the reconciliation of the teleworker's personal and professional life. Finally, the recording of overtime work will be studied, as it is a specific obligation of the employer and is subject to its own rules regarding the recording of working time.

Keywords: working time; recording of working time; teleworking; personal data; recording overtime work.

Índice

Originalidade e Direitos de Autor	2
Dedicatória.....	3
Agradecimentos.....	4
Resumo.....	5
Abstract.....	6
Lista de siglas e acrónimos.....	8
1. Introdução.....	10
2. Tempo de trabalho e tempo de não trabalho.....	12
2.1. <i>Período normal de trabalho</i>	<i>17</i>
2.2. <i>Período de descanso.....</i>	<i>18</i>
3. Registo de Tempos de Trabalho.....	20
3.1. <i>Generalidades.....</i>	<i>20</i>
3.2. <i>Registo dos tempos de trabalho, proteção de dados pessoais e reserva da intimidade da vida privada.....</i>	<i>23</i>
3.3. <i>Formas de registo dos tempos de trabalho</i>	<i>28</i>
3.4. <i>O artigo 202.º do Código do Trabalho.....</i>	<i>32</i>
3.5. <i>O caso particular do teletrabalho</i>	<i>41</i>
3.5.1. <i>Especificidades do registo no teletrabalho</i>	<i>43</i>
3.5.2. <i>Conciliação entre a vida pessoal e a profissional.....</i>	<i>47</i>
3.6. <i>Registo de trabalho suplementar.....</i>	<i>52</i>
4. Conclusão	57
Bibliografia	59
Lista de Acórdãos.....	64

Lista de siglas e acrónimos

Ac.	Acórdão
ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
AETR	Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos que efetuam Transportes Internacionais Rodoviários
al.	alínea
als.	alíneas
art.	artigo
arts.	artigos
CC	Código Civil
CE	Conselho Europeu
CNPD	Comissão Nacional de Proteção de Dados
CPC	Código de Processo Civil
CRP	Constituição da República Portuguesa
CSER	Carta Social Europeia Revista
CT	Código do Trabalho
DL	Decreto-Lei
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
i.e.	isto é
EM	Estados-Membros
IA	Inteligência Artificial
IGT	Inspeção-Geral do Trabalho
IRCT	Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho
LDT	Lei da Duração do Trabalho

n.º	número
n.ºs	números
NTIC	Novas Tecnologias de Informação e Comunicação
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMD	Ordem dos Médicos Dentistas
OMS	Organização Mundial da Saúde
p.	página
proc.	processo
RGPD	Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados
ss.	seguintes
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TJ	Tribunal de Justiça
TRE	Tribunal da Relação de Évora
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto
TVDE	Transporte Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados
UGT	União Geral de Trabalhadores

1. Introdução

Deparamo-nos com uma realidade diferente da que era vivida. Se anteriormente os meios tecnológicos à disposição de qualquer pessoa eram poucos ou nenhuns, hoje em dia são inúmeros os avanços tecnológicos que, também no seio laboral, têm vindo a permitir diversas mudanças.

Uma ferramenta essencial das relações laborais é, precisamente, o registo dos tempos de trabalho, que garante o cumprimento da legislação em vigor e que protege os direitos dos trabalhadores.

A evolução e a consolidação das práticas de registo de tempos de trabalho demonstram complexidade no seio laboral, criando a necessidade de ajustar os meios utilizados consoante as constantes mudanças do mundo do trabalho. De facto, é notória a evolução que se tem presenciado ao longo dos anos no que a este tema concerne, embora se continuem a levantar muitas dúvidas.

O crescimento tecnológico tem impacto nos meios à disposição da entidade empregadora para registar os tempos de trabalho dos seus trabalhadores: se antes o registo era feito em livros de ponto (em papel), nos dias de hoje, os registos são realizados, mormente, com base em programas informáticos preparados para o efeito.

A alteração no modo de registo dos tempos de trabalho trouxe vários benefícios, designadamente, maior eficiência e precisão dos dados, bem como, acessibilidade e mobilidade. Todavia, também se colocam desafios, tendo em conta a segurança de dados pessoais e privacidade dos trabalhadores.

Obrigando o legislador ao registo dos tempos de trabalho, a primeira tarefa a que nos iremos dedicar será a de destrinçar o que se entende por tempos de trabalho e por tempo de descanso, procurando saber que tratamento dar às chamadas “zonas cinzentas”.

Todavia, o escopo desta dissertação recairá no dever de registo dos tempos de trabalho pela entidade empregadora. Este dever legal do empregador visa que, tanto os trabalhadores como empregadores, respeitem e cumpram os limites máximos de jornada de trabalho, possibilitando, concomitantemente, à autoridade de inspeção competente a sua verificação exata e ao trabalhador um fidedigno meio de prova. Porém, o registo dos tempos de trabalho

pode contender com a proteção de dados pessoais e com outros direitos de personalidade do trabalhador, sendo maior ou menor o perigo de lesão destes direitos consoante o mecanismo de registo adotado.

O Código do Trabalho, no art. 202.º, contém as regras a que o empregador deve obedecer quanto ao registo dos tempos de trabalho, pelo que iremos proceder à sua análise. Apoiados na doutrina e na jurisprudência, procurámos, nomeadamente, perceber o alcance da obrigatoriedade de manter os registos em local acessível e o que se deve entender por “consulta imediata”.

Atendendo ao paradigma atual, pós-pandemia, muitas foram as empresas que começaram a adotar o regime de teletrabalho ou um regime híbrido para o desempenho das funções dos seus trabalhadores. O empregador continua a ter o dever de registar os tempos de trabalho de todos os trabalhadores, incluindo os que estão em teletrabalho. No entanto, este regime de prestação de trabalho coloca especiais questões de que também tratámos.

Por fim, cuidaremos referir o registo do trabalho suplementar, aludindo todas as especificidades e particulares deste regime.

2. Tempo de trabalho e tempo de não trabalho

Considera-se tempo de trabalho, de acordo com o preceituado no art. 197.º do CT, qualquer período em que o trabalhador exerce a sua atividade ou se encontra adstrito à realização da mesma, bem como, as interrupções e intervalos taxativamente enunciados no n.º 2 do predito artigo.

A título de exemplo, encontra-se compreendido no tempo de trabalho o intervalo para refeição do trabalhador, em que este tem de permanecer no espaço habitual de trabalho ou nas suas proximidades, a fim de, existindo necessidade, poder ser chamado a prestar o seu trabalho (art. 197.º, n.º2, al.d) do CT).

Também a Diretiva 2003/88 preceitua, no seu art. 2.º, n.ºs 1 e 2, que é considerado tempo de trabalho “qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua atividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional” e período de descanso “qualquer período que não seja tempo de trabalho”.

O art. 197.º do CT e o art.2.º, n.º1 da supra mencionada Diretiva utilizam a disjuntiva “ou”, permitindo assim uma “interpretação ampla do conceito de tempo de trabalho suscetível de abranger quer o trabalho efetivo, quer a mera disponibilidade” (Carvalho, 2017, p. 228).

A interpretação da Comissão Europeia e a jurisprudência do TJ afirmam que para certos períodos se considerarem tempos de trabalho é necessária a verificação de três critérios cumulativos, concretamente, “(i) o trabalhador estar presente no local de trabalho; (ii) o trabalhador estar à disposição do empregador; (iii) o trabalhador estar no exercício da sua atividade ou das suas funções” (Lambelho, 2023, p. 41 e 42).

O tempo de trabalho compreende, pois, dois díspares módulos, sendo certo que um deles é o tempo de trabalho efetivo e o outro os períodos em que o trabalhador está inativo, mas que se pode igualar a tempo de trabalho¹. Todavia, por força do art. 199.º do CT, não se encontra incluído nas exceções do artigo supra exposto o período de descanso.

¹ Veja-se, por exemplo, que João Leal Amado exemplifica como períodos de inatividade que se consideram tempos de trabalho, as interrupções de trabalho consequência de motivos técnicos, económicos ou derivadas

O primeiro elemento da definição de tempo de trabalho efetivo parece não deixar margem para dúvidas. Ora, se o trabalhador estiver efetivamente no seu local de trabalho ou noutra local designado pelo empregador, a prestar a atividade a que está subordinado trata-se de prestação laboral e, naturalmente, tempo de trabalho.

Já maiores dúvidas se colocam sobre o que deve entender-se por período em que o trabalhador permanece adstrito à prestação do trabalho. É essencial entender a delimitação ao período de disponibilidade deste. Com efeito, a disponibilidade do trabalhador assume diferentes papéis no seio laboral.

Num primeiro momento, a disponibilidade do trabalhador que está presencialmente no seu local de trabalho e que, em determinado momento não está a trabalhar porque aguarda novas indicações por parte da entidade empregadora, encontra-se “evidentemente dentro das fronteiras conceptuais do tempo de trabalho” (Oliveira, 2021, p. 752).

Atente-se, a título de exemplo, ao Ac. do STJ de 19 de novembro de 2008, processo n.º 08S0930, ao aferir que:

“a simples presença de pessoal hospitalar no seu local de trabalho, prevenindo a hipótese de se tornar necessária a sua intervenção laboral, era suficiente para integrar o conceito de tempo de trabalho, não sendo necessário, para esse efeito, que surgisse algum paciente a demandar uma efetiva prestação dos serviços disponibilizados”.

No entanto, a este respeito, Machado da Silva, no Ac. do TRP de 07 de fevereiro de 2011, processo n.º 636/09.4TTPRT.P1, defende que o facto de a trabalhadora ter que comparecer no local de trabalho trinta minutos antes da prestação efetiva de trabalho para vestir a farda e para se preparar para a mudança de turno ou preparação da sala, não se consubstancia em tempo de trabalho. Ou seja, tendo em conta que este “período de permanência” se destina “a garantir e prevenir e o normal funcionamento da sala de jogo”, segundo o entendimento *subjudice*, exclui-se da noção de tempo de trabalho.

Em segundo lugar, a disponibilidade supramencionada não é certamente equivalente à disponibilidade do trabalhador que está em casa, de escala, à espera de uma eventual ordem para ir trabalhar.

ao clima ou, ainda, pausas decretadas por normas de segurança e saúde laboral, entre outras (Amado, 2022, p. 470).

Neste âmbito, no Ac. do STJ de 9 de janeiro de 2019, processo n.º 2066/15.0T8PNF.P1.S1, consignou-se que:

“se o trabalhador permanece no seu local de trabalho e se encontra disponível para trabalhar, esse período de tempo deve considerar-se como tempo de trabalho; se o trabalhador permanece disponível ou acessível para trabalhar, mas fora do seu local de trabalho ou do local controlado pelo empregador (por exemplo, no seu domicílio), esse período de tempo deve considerar-se como tempo de repouso²”.

Ainda neste sentido:

“se o trabalhador, no período de disponibilidade, tem apenas de estar permanentemente acessível, sem, contudo, estar obrigado a uma presença física no local de trabalho, em princípio, apenas o tempo que se relaciona com a prestação efetiva dos serviços de urgência deve ser considerado como tempo de trabalho na aceção da Diretiva [2003/88/CE]. Entende o TJ que, nestes casos, em regra, o trabalhador pode gerir o seu tempo sem grandes constrangimentos e dedicar-se aos seus próprios interesses” (Lambelho, 2023, p. 43).

Sob outra perspetiva, o terceiro tipo de disponibilidade do trabalhador, diz respeito àquela em que ele “tem um smartphone, propriedade do empregador com ligação ao e-mail profissional, a quem foi solicitado – explícita ou implicitamente – que responda num determinado prazo a qualquer e-mail que lhe seja enviado” (Oliveira, 2021, p. 751).

Com isto, a disponibilidade do trabalhador deverá apresentar tratamentos diferentes. Por um lado, se é claro que a primeira se depara claramente na aceção de tempo de trabalho, a segunda desencadeia diferentes pareceres a nível jurisprudencial. Por outro lado, no que concerne à terceira disponibilidade, tem sido ignorada “como subsumível ao conceito de trabalho” (*ibidem*, p. 752).

Nesta veste, importa salientar a consequência de uma reclamação apresentada contra a França pela *Confédération Générale du Travail*, que tinha por base qualificar os “períodos de chamada/localização/acessibilidade” como períodos de trabalho para efeitos da CSER.

² Foi considerado, à ordem dos presentes autos, que não se encontra na noção de tempo de trabalho aquele em que o trabalhador “não [tem] que estar presente nas instalações da empregadora, mas apenas contactável e disponível, podendo encontrar-se na sua residência ou em qualquer outro local da sua escolha e interesse, desde que lhe permitisse o referido contacto e disponibilidade por parte da empregadora, a fim de realizar os serviços de reboque que lhe fossem por esta atribuídos a qualquer hora do dia ou da noite”.

Entendeu-se que “a equiparação [destes períodos] a períodos de descanso constitui uma violação do direito a “uma duração razoável ao trabalho” previsto no art. 2.º, n.º1 da CSER, podendo igualmente ser violado o 5.º quando esses períodos de chamada ocorrem ao domingo” (Carvalho C. d., 2017, p. 227).

No entanto, relativamente aos "períodos de chamada/localização/acessibilidade", a jurisprudência portuguesa tem vindo a excluir estes períodos do conceito de disponibilidade. Contrariamente, considera os períodos de prevenção em que o trabalhador se encontra no local de trabalho como tempo de trabalho. Segundo Catarina Carvalho, “a configuração dos períodos de chamada/localização como tempo de trabalho corresponde à interpretação que maior apoio encontra no elemento literal do art.197.º” (*ibidem*, p.229).

Neste sentido, o TJ entende no *Ac. Matzak*³, processo C-518/15, que o tempo de disponibilidade fora das instalações da entidade empregadora deve ser considerado como tempo de trabalho. A situação do trabalhador do caso *subjudice* distingue-se daquelas em que o trabalhador, durante o seu serviço de prevenção, tem de estar apenas à disposição da entidade patronal, a fim de esta o poder contactar. *In casu*, o trabalhador estava não só obrigado a ter de responder às chamadas do empregador num prazo de 8 minutos, como também, de estar fisicamente presente em local determinado por esse. Perante tais condições, ficam restringidas muito significativamente as possibilidades do trabalhador poder ter outras atividades e, atento o supra referido, considera o TJ que este tempo deva ser qualificado como tempo de trabalho.

Também o referido acórdão alude que, nos períodos de chamada, deve considerar-se como tempo de trabalho apenas aquele em que o trabalhador está ligado à prestação efetiva de serviços, referindo:

“o mesmo não se passa nas situações em que o trabalhador efetue uma prevenção segundo o sistema de chamada, que exige que este esteja permanentemente acessível, sem com isso exigir a sua presença física no local de trabalho. Com efeito, mesmo estando à disposição da sua entidade patronal, na medida em que deve poder sempre ser contactado, nesta situação, o trabalhador pode gerir o seu tempo com menos constrangimentos e dedicar-se aos seus próprios interesses”.

³ *Cfr.* Ac. do Tribunal de Justiça, proc.C-518/15, datado de 21/02/2018, disponível para consulta na base jurídica em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0518>

Se analisarmos épocas passadas, podemos concluir que, regra geral, os trabalhadores tinham um período diário de trabalho superior a doze horas. Esta subordinação fez com que, conseqüentemente, reivindicassem pela redução de carga horária laboral diária e semanal.

Refere Teresa Coelho Moreira:

“as primeiras leis laborais, surgidas para pôr termo a uma igualdade meramente formal no seio das relações laborais de trabalho, têm a sua base e ADN nos tempos de trabalho e na sua necessária redução e limitação. Na verdade, de jornadas de trabalho praticamente infindáveis – 16 e, até, 18 horas diárias, sem qualquer descanso -, foi-se caminhando, aos poucos, para a sua limitação. E Portugal não foi exceção, com a *divisão tripartida* do dia em 8 horas para trabalhar, 8 horas para dormir e 8 horas para a realização social do trabalhador enquanto pessoa” (Moreira T. C., 2021, p. 101 e 102).

Atente-se que, no que concerne à limitação do tempo de trabalho, foi precisamente na primeira sessão da Conferência Geral da OIT realizada em Washington, em 1919, que se abordou a problemática do excesso de horas de trabalho. Conseqüentemente, tornou-se necessário limitar o tempo de trabalho, a fim de proteger a saúde e segurança dos trabalhadores, bem como, estabelecer períodos apropriados de descanso.

A título exemplificativo, através da Convenção n.º1, sobre duração do tempo de trabalho, consagrou-se o direito dos trabalhadores terem descanso semanal e férias anuais remuneradas.

Perante o exposto, tem-se tornado fundamental, ao longo dos anos, no que concerne ao tempo de trabalho e tempo de não trabalho, adaptar a lei às novas vivências e necessidades, até porque “a consideração do tempo como de trabalho ou de descanso tem efeitos não só para a determinação dos limites máximos da jornada de trabalho, mas também para a aferição do cumprimento da obrigação de pagamento da retribuição mínima mensal garantida” (Lambelho, 2023, p. 31). Mais, “a limitação dos tempos de trabalho visa, ainda, objetivos fundamentais de segurança e saúde no trabalho” (Moreira T. C., 2021, p. 102).

2.1. Período normal de trabalho

Relacionado com o tempo de trabalho está, precisamente, o período normal de trabalho ou “jornada de trabalho” como apelida a nossa Constituição no seu art. 59.º, n.º1, al.d). Segundo o preceituado neste artigo, diz respeito ao “tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”, aludindo o art. 203.º, n.º1 do CT que essas horas se fixam em 8 diárias e 40 semanais. Em bom rigor, “para determinar o período normal de trabalho por semana tem de se ter em conta as pausas legais e contratuais, o dia de descanso semanal obrigatório e o eventual dia (ou meio-dia) de descanso semanal complementar” (Martinez, 2017, p. 527).

O período normal de trabalho caracteriza-se, pois, por corresponder ao número de horas de trabalho efetivo, ou, mesmo não se tratando de trabalho efetivo, quando o trabalhador está disponível para a realização da atividade a que está submetido. Incluem-se, ainda, no período normal de trabalho, determinadas interrupções como já tivemos oportunidade de aludir.

Pese embora possam existir períodos em que o trabalhador não está a desempenhar qualquer tarefa, se este estiver obrigado a permanecer na empresa e ao dispor da entidade empregadora, determina que esse período se considera como tempo de trabalho.

Tendo em conta o mencionado no art. 197.º, n.º1 do CT, que define como tempo de trabalho o período em que o trabalhador está adstrito à realização da prestação laboral, parece-nos que a norma acaba por ser bastante esclarecedora e que, não só se define no período normal de trabalho o período de trabalho efetivo, como também a altura em que o trabalhador está ao dispor do empregador⁴.

Por último, ainda que o art. 203.º, n.º1 do CT fixe o número de horas de trabalho diárias e semanais que qualquer trabalhador está obrigado a prestar, existem regimes especiais. Eventualmente, poderão as partes acordar ou consagrar-se através de IRCT a aplicabilidade de outro regime que estabeleça que o período normal de trabalho seja inferior ao legalmente fixado, e.g. através do regime de adaptabilidade ou isenção de horário laboral. Em

⁴ À luz do art. 197.º, n.º2 do CT encontram-se algumas exceções de “pequenas paragens na laboração” (Martinez, 2017, p. 552), mas que não se consideram pausas e encontram-se compreendidas no tempo de trabalho. Tomemos como exemplo o preceituado na al.b) do presente artigo, que refere estar compreendido na noção de tempo de trabalho “a interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do empregador”.

consonância, “a rigidez destes limites é, no entanto, maleável, tendo em conta os instrumentos de flexibilidade do tempo de trabalho” (Marques, 2020, p. 28).

2.2. Período de descanso

No que concerne ao período de descanso, “é recortado negativamente pela lei, consistindo, nos termos do art. 199.º do CT, em todo aquele que não seja tempo de trabalho” (Amado, 2022, p. 470 e 471).

Por seu turno, refere o Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, processo número 06S2576, que “correspondem, em princípio, a períodos de tempo em que o trabalhador não está vinculado à prestação de trabalho e é livre de dispor do seu tempo como bem entender”⁵. Nesse seguimento, não devem estes ser contabilizados para o cálculo do período normal de trabalho.

Assim sendo, atenderemos ao descanso diário e semanal que, salvo determinadas exceções estatuídas no art. 214.º, n.º2 do CT, qualquer trabalhador tem direito. Ora, à luz do n.º1 do mencionado artigo, entre dois períodos diários consecutivos de trabalho, é direito do trabalhador ter um período de descanso de, pelo menos, onze horas. Significa isto que, entre o termo de trabalho de um dia e o início do outro, em regra deverão decorrer onze horas⁶.

Exemplo de situações em que o n.º1 do art. 214.º do CT não é aplicável são:

- a) A trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de trabalho;
- b) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar, por motivo de força maior, ou por ser indispensável para reparar ou prevenir prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;
- c) Quando o período normal de trabalho seja fracionado ao longo do dia com fundamento em característica da atividade, nomeadamente em serviços de limpeza;

⁵ Cfr. Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, proc. 06S2576, datado de 05/07/2007, disponível para consulta na base jurídica em <http://www.dgsi.pt/>.

⁶ Pedro Martinez refere o seguinte exemplo, “o trabalhador que termine a sua atividade à 1h de certo dia só pode retomar o trabalho às doze horas do mesmo dia” (Martinez, 2017, p. 553).

- d) Em atividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção.

No que a este tema concerne, desde logo o art. 59.º, n.º1, al.d) da CRP contempla que todos os trabalhadores têm direito “ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas”.

Na esteira do art. 213.º do CT, tendo em conta o limite máximo de horas diárias a que um trabalhador está vinculado a laborar, ele não as poderá fazer de forma seguida, tendo de ter, durante as oito horas de prestação de trabalho, descansos, i.e, interrupções que compreendam uma a duas horas, a fim de tal prestação não ser realizada durante mais de cinco horas consecutivas.

Já no que respeita ao descanso semanal, alude o art. 232.º, n.º 1 do CT, que o trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal obrigatório⁷. Por norma, tal dia de descanso semanal é domingo, no entanto, o n.º2 do referido artigo acaba por instituir algumas exceções que viabilizam que não seja obrigatoriamente o domingo.

Não obstante, é legalmente permitido que, através do contrato de trabalho ou de convenção coletiva se estipule, para além do descanso hebdomadário, outro dia de descanso semanal complementar. Tal dia de descanso vem regulado à luz do n.º3 do artigo em apreço e, via de regra, acaba por corresponder ao sábado, podendo ser só meio dia.

Note-se, em matéria de organização de tempo de trabalho, já a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 4 de novembro, especifica no seu considerando n.º 5 que:

“todos os trabalhadores devem beneficiar de períodos de descanso suficientes. O conceito de «descanso» deve ser expresso em unidades de tempo, ou seja, em dias, horas e/ou suas frações. Os trabalhadores da Comunidade devem beneficiar de períodos mínimos de descanso — diários, semanais e anuais — e de períodos de pausa adequados. Assim sendo, é conveniente prever igualmente um limite máximo para o horário de trabalho semanal”.

⁷ Desde o Decreto de 30 de agosto de 1907, que o descanso hebdomadário tem sido aceite, aliás, também no plano internacional encontra consagração, concretamente, no art. 2.º, n.º5 da Carta Social Europeia e nas Convenções da OIT n.º 14 de 1921 e n.º 106 de 1957, no art. 24.º da DUDH e no 7.º, al.d) do Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais (Martinez, 2017, p. 554).

3. Registo de Tempos de Trabalho

3.1. Generalidades

Existindo uma panóplia de modalidades horárias no seio laboral e, tal como vimos anteriormente, havendo normas legais que limitam a duração do tempo a que os trabalhadores estão adstritos à prestação laboral, torna-se crucial efetivar o registo dos tempos de trabalho dos trabalhadores e, por isso mesmo, esta é uma obrigação das entidades empregadoras.

Certo é que, se o trabalhador está vinculado ao cumprimento de um horário de trabalho, também o empregador se encontra obrigado a deter o registo dos tempos de trabalho, com o propósito de se conseguir apurar o cumprimento desse mesmo horário e, também, da realização de trabalho extraordinário.

Não é de agora a luta que os trabalhadores têm tido ao longo dos anos para que os seus direitos laborais fiquem salvaguardados e sejam devidamente consignados. Ora, assumindo desde logo que o período normal de trabalho se define como sendo o tempo de trabalho que um trabalhador labora, medido em número de horas diárias e semanais, importa ter forma de as registar e de manter salvaguardadas as horas efetivamente prestadas por cada trabalhador.

Perante isso mesmo, é fundamental que cada entidade empregadora adote um sistema objetivo, acessível e fiável que permita calcular e registar, individualmente, a jornada de trabalho de cada trabalhador.

Na base de tal registo encontra-se o zelo pela segurança e saúde dos seus trabalhadores, a garantia de que a duração máxima de tempo de trabalho não é ultrapassada e que seja corretamente calculada para efeito de retribuição, bem como o de ver cumpridos os períodos de descanso diário e semanal constitucionalmente consagrados.

No fundo, o princípio da segurança e saúde no trabalho, tal como, o direito ao descanso e à conciliação entre a vida profissional e pessoal que mais adiante abordaremos, parecem estar intrinsecamente relacionados com a prática de registo dos tempos de trabalho.

No caso particular de Espanha, a obrigatoriedade de manter o registo de tempo de trabalho dos trabalhadores entrou apenas em vigor a 12 de maio de 2019 (Villalón, 2024). Anteriormente, relativamente ao controlo dos tempos de trabalho, existia uma grande

liberdade em Espanha e nem o próprio *Estatuto de Los Trabajadores* estipulava qualquer tipo de obrigação de registo destes tempos (Sousa, 2018, p. 126 e 127).

Deparamo-nos com um assunto que, apesar de no nosso ordenamento jurídico já se encontrar regulamentado há algum tempo, no caso espanhol é relativamente recente. O legislador espanhol não implementa nenhuma modalidade de registo, pelo que, caso tal modalidade não seja escolhida mediante negociação coletiva, poderá o empregador escolhê-la livremente. Portanto, tal como no ordenamento jurídico português, é obrigatório o registo das entradas e saídas dos seus trabalhadores, bem como, das interrupções diárias que não se considerem tempo efetivo de trabalho, existindo a liberdade de escolha quanto ao método a utilizar para o efeito.

Cumpramos realçar a importância de tal registo, não só porque se trata de um meio de prova para ambas as partes, seja entidade empregadora ou trabalhador, como também, se existir alguma inspeção por parte da entidade competente, tudo terá de estar devidamente registado pois, *à contrario*, constituirá uma contraordenação grave à luz do n.º5 do art. 202.º do CT.

A verdade é que existem trabalhadores que prolongam a sua jornada laboral, não sendo muitas vezes devidamente recompensados. Nos dias de hoje, com a disseminação das TIC na execução da prestação laboral, acabam por surgir novos problemas de registo dos tempos de trabalho, que mais adiante teremos oportunidade de melhor abordar.

Uma das dificuldades a enfrentar através do registo do tempo de trabalho passa, precisamente, por garantir que os trabalhadores não laborarem mais horas do que as contratualmente definidas, ainda que estejam perante a modalidade de flexibilidade horária, de modo a não ser colocada em causa a sua segurança e saúde no trabalho e conseguirem conciliar a sua vida pessoal da profissional.

Nesta esteira, ressalve-se que o Supremo Tribunal de Espanha, mediante uma interpretação literal acerca do registo dos tempos de trabalho considerou que tal registo apenas deveria ser efetuado para as horas extraordinárias e para quem detivesse um contrato de trabalho a tempo parcial (Suárez, 2023, p. 131). Todavia, salvo melhor opinião, consideramos que o registo dos tempos de trabalho não deverá aplicar-se apenas em determinadas circunstâncias, mas sim sobre todos os tempos de trabalho, como é o que sucede no nosso ordenamento jurídico.

No caso particular dos trabalhadores das plataformas digitais, nada se encontra referido sobre a obrigatoriedade de procederem ao registo das suas entradas e saídas. A verdade, é que associado ao trabalho nas plataformas está a flexibilidade horária e a escolha dos períodos de trabalho e de não trabalho pelo prestador de atividade. Já em 2021, Teresa Moreira e Guilherme Dray realçavam a criação de uma presunção de laboralidade:

“para tornar mais clara e efetiva a distinção entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, sublinhando que a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como o facto de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital”⁸.

Atualmente, através do aditamento ao art. 12.º do CT⁹, o art. 12.º-A enuncia várias características que, se verificadas, presume-se a existência de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital. Apraz, assim, referir que o registo dos tempos de trabalho pode ser uma forma de prova da existência de subordinação jurídica.

Não obstante, os motoristas de TVDE, pese embora sejam trabalhadores de plataformas digitais encontram-se obrigados a registar os seus tempos de trabalho ao abrigo da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, bem como da Portaria n.º 54-R/2023, de 28 de fevereiro, através de um aparelho de controlo, conhecido por tacógrafo ou mediante um sistema ou aplicação informática destinada para o efeito.

Atendendo a tudo o que foi dito até aqui relativamente ao registo dos tempos de trabalho, facilmente se compreende que esta é uma ferramenta indispensável para controlo destes.

Em suma, desde que devidamente exercido, i.e., não colocando em causa direitos fundamentais do trabalhador, do ponto de vista do empregador, o registo do tempo de trabalho permite-lhe exercer o poder diretivo legalmente conferido à luz do art. 97.º do CT. Do ponto de vista do trabalhador, consideramos que este registo manifesta diversas vantagens, nomeadamente, o controlo efetivo do tempo de trabalho possibilita que os

⁸ Vide <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAAA%3d> p. 62.

⁹ Com a entrada em vigor da Lei 13/2023, de 3 de abril, o legislador aditou uma nova disposição ao CT, o art. 12.º-A, ao consagrar uma presunção de laboralidade na matéria das plataformas digitais.

trabalhadores possam adaptar e melhorar a organização da empresa às suas necessidades e da própria empresa; é uma garantia para o trabalhador, no sentido em que o iguala aos restantes trabalhadores que têm tal-qualmente de cumprir o horário de trabalho estipulado, bem como, afere o seu incumprimento; *in fine*, possibilita que se verifique e assegure o pagamento de horas que excedam o limite máximo que horas de trabalho permitidas legalmente.

3.2.Registo dos tempos de trabalho, proteção de dados pessoais e reserva da intimidade da vida privada

O tema do controlo e registo dos tempos de trabalho contende com a proteção de dados, pelo que temos de convocar, para este estudo, o Regulamento n.º 679/2016, de 27 de abril¹⁰, doravante designado abreviadamente Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD).

De acordo com o considerando 13 do RGPD:

“A fim de assegurar um nível coerente de proteção das pessoas singulares no conjunto da União e evitar que as divergências constituam um obstáculo à livre circulação de dados pessoais no mercado interno, é necessário um regulamento que garanta a segurança jurídica e a transparência aos operadores económicos, incluindo as micro, pequenas e médias empresas, que assegure às pessoas singulares de todos os Estados-Membros o mesmo nível de direitos suscetíveis de proteção judicial e imponha obrigações e responsabilidades iguais aos responsáveis pelo tratamento e aos seus subcontratantes, que assegure um controlo coerente do tratamento dos dados pessoais, sanções equivalentes em todos os Estados-Membros, bem como uma cooperação efetiva entre as autoridades de controlo dos diferentes Estados-Membros”.

Para a proteção de dados pessoais do trabalhador deve ser tida, de igual forma, em conta a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, uma vez que esta no seu art.8.º, consagrado no capítulo das Liberdades, convencionou que “todas as pessoas têm direito à proteção dos dados de carácter pessoal que lhes digam respeito”.

¹⁰ Cumpre mencionar, que o presente Regulamento revogou a Diretiva 95/46/CE.

Não existem dúvidas que o registo dos tempos de trabalho é um dado pessoal do trabalhador, tendo em conta que se encontra aferido no considerando 26 do RGPD que “os princípios da proteção de dados deverão aplicar-se a qualquer informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável”, pelo que o trabalhador o é.

De acordo com o preceituado no art. 4.º, ponto 1) do RGPD, entende-se por dados pessoais toda a “informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável, [sendo] considerada identificável uma pessoa singular que possa ser identificada, direta ou indiretamente”. Já o ponto 2) estipula que se enquadra no seu tratamento qualquer “operação ou um conjunto de operações efetuadas sobre dados pessoais ou sobre conjuntos de dados pessoais, por meios automatizados ou não automatizados”, tal como, e considerando um dos exemplos elencados no presente artigo, o registo.

Por isso mesmo e tendo em conta o crescente recurso ao teletrabalho (de modo exclusivo ou conjugado com momentos presenciais – o denominado teletrabalho híbrido), a proteção dos dados pessoais, por conseguinte, tem-se relacionado cada vez mais com o controlo e registo dos tempos de trabalho.

Segundo Maria Palma Ramalho, “a matéria da recolha e tratamento de dados pessoais é uma matéria de grande complexidade, porque a digitalização tornou extremamente fácil a recolha desses dados nos mais variados domínios” (Ramalho, 2021, p. 328).

Importa, por isso mesmo, que qualquer empresa tenha em atenção a forma como utiliza o método escolhido para registar os tempos de trabalho dos seus trabalhadores, pois apesar de existirem diversos meios que possibilitam um elevado grau de operacionalidade e funcionalidade, podem facilmente levar a que a empresa incorra em práticas contrárias ao estipulado legalmente e de proteção de dados pessoais (Espada, 2022, p. 73).

Tendo em conta, desde logo, os dados biométricos, muitas vezes utilizados para controlar a assiduidade dos trabalhadores, trata-se efetivamente de dados pessoais únicos e mensuráveis de uma pessoa, aliás, “não são mais que propriedades biológicas, características fisiológicas, traços físicos ou ações reproduzíveis” (Alves, 2020, p. 23).

Antes da entrada em vigor do RGPD, “a base de licitude para realizar [o tratamento de dados biométricos], era o facto de existir um interesse legítimo por parte da entidade empregadora em proceder a este tratamento, fosse ele para o controlo de acessos e/ou para o controlo de assiduidade dos trabalhadores” (Monjardino, 2018, p. 6).

Importa realçar que o tratamento destes dados tem como fim efetivar um objetivo, nomeadamente, o controlo da assiduidade do trabalhador, a fixação do seu horário de trabalho e o registo do seu tempo de trabalho. Certo é, que perante tal finalidade, se o tratamento for devidamente realizado não é colocado em causa nenhum direito do trabalhador, ou seja, não é violado o direito à privacidade ou intimidade da vida privada ou, ainda, à integridade física.

Nesta temática, demonstra-se particularmente importante que a utilização de tais dados seja realizada de acordo com o princípio da proporcionalidade, tendo em conta que a mesma não poderá sobrepor-se a direitos, liberdades e garantias do trabalhador titular dos dados. Pelo que, “o tratamento não deve ser feito quando se revele injustificado, desajustado e excessivo, ou quando pela sua falta de fiabilidade comprometa a finalidade determinante do tratamento” (Alves, 2020, p. 24).

Considerando que não poderia ser de outra forma, é permitido ao trabalhador solicitar à entidade empregadora o acesso às suas informações respeitantes a tempos de trabalho e exigir, sempre que se mostre necessário, a respetiva retificação.

Conforme disposto no art. 15.º, n.º1 do RGPD:

“o titular dos dados tem o direito de obter do responsável pelo tratamento a confirmação de que os dados pessoais que lhe digam respeito são ou não objeto de tratamento e, se for esse o caso, o direito de aceder aos seus dados pessoais”

A temática dos dados pessoais, encontra não só regulamentação específica, como também proteção constitucional à luz do art. 35.º da CRP, garantindo este, concretamente no seu n.º2, que a lei garante a proteção de dados pessoais, “designadamente através de entidade administrativa competente”. Ora, tendo estes dados um carácter confidencial, é obrigação do empregador mantê-los protegidos, uma vez que lhe é incumbida a responsabilidade do seu tratamento.

A este respeito, a OIT, em 1997, no Repertório de recomendações práticas sobre proteção de dados pessoais dos trabalhadores, estabeleceu várias recomendações, orientações e diretrizes para a legislação dos EM. Concretamente ao que respeita à recolha de dados pessoais do trabalhador, “afirma-se que tem de respeitar-se o princípio da idoneidade dos dados pessoais que são recolhidos e, por obediência a um princípio de transparência, que os trabalhadores saibam qual a respetiva finalidade” (Moreira T. A., 2010, p. 459).

Posto isto, debrucemo-nos sobre a obrigatoriedade de a entidade empregadora ter de manter os registos dos seus trabalhadores durante um período temporal de cinco anos, segundo o preceituado no n.º4 do art. 202.º do CT. Esta manutenção do registo dará lugar a que se fique facilmente a conhecer a rotina de qualquer trabalhador a nível profissional e, consequentemente, extraprofissional.

Atendendo a que o trabalhador passa grande parte do seu dia a laborar, através do acesso aos dados pessoais do mesmo, um terceiro pode facilmente tomar conhecimento de todas as suas entradas e saídas durante cinco anos e, possivelmente, permitirá ter uma perceção do seu dia a dia.

É cabal a relevância da proteção que se tem de ter no âmbito dos dados pessoais, pois apesar de neste contexto estes não dizerem respeito à vida privada do trabalhador, se não forem utilizados para o fim a que se destinam, podem ser bastante intrusivos.

A este respeito, Diogo Pereira Duarte realça, que “os registos de tempos de trabalho devem ser destruídos ou apagados com a maior brevidade após o termo do prazo legal para a sua manutenção” (Duarte, 2018, p. 182).

Não obstante, apesar destas informações dizerem apenas respeito ao trabalhador, entidade empregadora e à ACT, quando solicitadas, “a sua proteção deve dar as máximas garantias a cada trabalhador quanto à sua não divulgação” (Sousa, 2018, p. 142).

Ademais, o considerando 78 do RGPD alude que são exigidas medidas técnicas e organizativas que se adequem à defesa dos direitos e liberdades de pessoas singulares no que respeita ao tratamento dos seus dados pessoais.

Cumpre sublinhar que, de acordo com o referido considerando:

“para poder comprovar a conformidade com o presente regulamento, o responsável pelo tratamento deverá adotar orientações internas e aplicar medidas que respeitem, em especial, os princípios da proteção de dados desde a conceção e da proteção de dados por defeito. Tais medidas podem incluir a minimização do tratamento de dados pessoais, a pseudonimização de dados pessoais o mais cedo possível, a transparência no que toca às funções e ao tratamento de dados pessoais, a possibilidade de o titular dos dados controlar o tratamento de dados e a possibilidade de o responsável pelo tratamento criar e melhorar medidas de segurança”.

Este regime implica que, para elaborar registos de tempos de trabalho e garantir que estes cumpram os requisitos do RGPD e protejam os direitos dos titulares dos dados, devem ser adotadas medidas organizacionais adequadas. Estas medidas devem ser concebidas para aplicar eficazmente os princípios da proteção de dados dos candidatos no contexto laboral, como a minimização e, incluir as garantias necessárias no seu tratamento.

No fundo, o registo dos tempos de trabalho acaba por garantir um interesse superior do trabalhador, isto porque, através deste ele tem um meio de prova que visa tutelar exatamente as horas de trabalho que efetivamente prestou ao serviço da sua entidade empregadora.

Se atentarmos ao estipulado no art. 59.º, n.º1, al.d) da CRP, encontra-se salvaguardado constitucionalmente o direito a um limite máximo de jornadas de trabalho e, a par disso, a obrigatoriedade de registo acaba por ser uma concretização indireta deste preciso direito. Este sim trata-se de um direito superior, mas cabe distinguir que a disponibilidade imediata que possa colocar em causa a segurança de qualquer dado pessoal de um trabalhador não tutela nenhum interesse relevante a nível jurídico.

Por conseguinte, é crucial e legítimo que o empregador adote medidas técnicas e organizativas que viabilizem a proteção da informação contida nos registos. Uma das medidas que poderá ser adotada é dar permissão ao seu acesso a trabalhadores com cargos específicos no seio laboral, tais como, chefes ou profissionais do departamento de recursos humanos. Posto isto, uma hipótese clara que permitirá uma maior proteção dos registos será, caso os mesmos sejam efetuados em papel, guardá-los num armário com acesso vedado ou noutra perspetiva, se o registo for realizado num servidor, será essencial que a informação ali contida se encontre preservada através de *passwords*.

Julen Espada recomenda que o armazenamento dos dados utilizados para efetuar o registo dos tempos de trabalho poderiam ser guardados diretamente numa aplicação no dispositivo móvel, de uso exclusivo do próprio trabalhador, e que a verificação poderia ser concretizada em tal dispositivo sob o seu controlo. Assim, ao invés dos dados pessoais do trabalhador ficarem registados num servidor geral ou numa base de dados central, ficariam meramente na posse do trabalhador. No entanto, a autora refere também o facto de tal possibilidade poder, por conseguinte, “*aumentar la probabilidad de encontrarnos con una brecha de seguridad por la que se sustraigan datos biométricos, por lo que habrá que tenerlo en consideración respecto a las medidas de seguridad a aplicar sobre el dispositivo*” (Espada, 2022, p. 90).

Denota-se, que a situação supramencionada poderá complicar-se. Por um lado, se a aplicação em apreço for instalada num dispositivo pertencente ao trabalhador, tendo em conta que os dados biométricos utilizados ou a verificação facial ou impressão digital pertencem ao mesmo, poderão também ser utilizados diretamente para aceder a outras aplicações que detenha, tais como, aplicações bancárias, redes sociais, entre outros. Por outro lado, considerando que o dever de registo impende sobre o empregador, este poderia ficar sem forma de comprovar o cumprimento do dever, bastando para isso que o trabalhador negue o acesso.

3.3. Formas de registo dos tempos de trabalho

No que concerne às formas de registar os tempos de trabalho, deparamo-nos com diversos métodos que as entidades empregadoras podem optar para a concretização de tais registos.

Pensem, desde logo, no método tradicional, e ainda utilizado em certas empresas/estabelecimentos, “cartões de ponto em papel e que são marcados pelos trabalhadores em máquinas para o efeito no local de trabalho” (Sousa, 2018, p. 131).

Pese embora este ainda seja um método utilizado, o registo de ponto em papel está cada vez a tornar-se menos usual no seio laboral, pois em sua substituição têm surgido outros métodos mais práticos e modernos para registar os tempos de trabalho dos trabalhadores. Esta forma de registo tem vindo a desaparecer, em virtude de não promover a fiabilidade desejada e necessária para o controlo de assiduidade dos trabalhadores (Royo & Signes, 2020, p. 337).

Outras formas de registo que são atualmente mais usuais e fidedignas passam pelo cartão magnético ou, até mesmo, pelos dados biométricos.

Assim sendo, tanto num método como no outro, a informação encontra-se registada num servidor, em formato digital. Estes sistemas de registo acabam por ser mais amplos do que o “simples” registo em papel, tão só porque permitem estabelecer um controlo nas portas de acesso ao local de trabalho, tal como poderão ser utilizados para saber onde se encontra determinado trabalhador na empresa e o tempo que irá permanecer na mesma, mormente nas empresas em que existem sistemas de acesso a determinados departamentos ou áreas.

Da mesma forma, existem empresas que exigem a utilização dos cartões magnéticos ou dos dados biométricos para entrar em certos pontos de lazer, como por exemplo, refeitório ou bar, estabelecendo-se assim um controlo específico das pausas concedidas legalmente ao trabalhador.

Urge mencionar, que não existe nenhuma norma legal que especifique o instrumento a ser utilizado pela entidade empregadora para registar os tempos de trabalho dos seus trabalhadores na sua empresa. Ou seja, desde que os registos não sejam obscuros ou desinformados, qualquer empregador terá a liberdade de optar pela forma de registo que melhor lhe aprouver, podendo ser em papel, em formato digital ou, até mesmo, numa versão mista (Espada, 2022, p. 71). No entanto, não é permitido a entidade patronal deter formas de registo dos tempos de trabalho que só autorizem o visionamento da informação semanal ou mensal. Desta forma, se estivermos perante a forma de registo através de cartão físico, a informação constante do mesmo poderá ser imediatamente disponibilizada.

Ademais, principalmente nos dias de hoje, através das constantes evoluções tecnológicas, torna-se cada vez mais acessível deter toda a informação necessária acerca desta temática, existindo assim uma maior facilidade em mantê-la conservada.

Denota-se, por isso mesmo, que os cartões magnéticos ou a utilização de dados biométricos substituíram, com grande rapidez, os cartões de ponto em papel.

Vejamos o exemplo da utilização de dados biométricos, se estes forem introduzidos diretamente num servidor cuja visualização possa ser assegurada automaticamente, é possível a consulta imediata aos registos dos tempos de trabalho, desde que devidamente acedidos.

De facto, pela celebração de um contrato de trabalho, as partes passam a ficar sujeitas a direitos e deveres, seja o trabalhador ou o próprio empregador. Entre tais direitos fundamentais dos trabalhadores que encontram regulamentação na nossa CRP que, “no seu todo, estabelece ordem de valores que têm o seu cerne na dignidade da pessoa humana garantida pelos direitos fundamentais e que, como tal, tem de valer com estatuição fundamental para todos os ramos de direito” (Rebelo, 2019, p. 127). Realçam-se, nesta temática, o direito a um limite máximo da jornada de trabalho e ao descanso e direito a fixação dos limites da duração do trabalho, conforme dispõem as als.d) do n.º1 e b) do n.º2 da CRP, respetivamente. Tais direitos acabam por estar intrinsecamente ligados à forma de

registar os tempos de trabalho, pois apesar de não se encontrar legalmente consagrada determinada forma obrigatória de registo, a entidade empregadora encontra-se vinculada a optar por um método que não coloque em causa a dignidade da pessoa humana dos seus trabalhadores.

Um dos mecanismos bastante utilizado pelas empresas para controlar a assiduidade dos seus trabalhadores passa, precisamente, pelo recurso aos dados biométricos. Estes sistemas permitem aumentar “o nível de segurança na identificação, através de uma autenticação fácil, rápida e prática, garantindo simultaneamente a fiabilidade no cálculo dos tempos de trabalho” (Carvalho & Gonçalves, 2022, p. 3).

Não obstante, a par da fiabilidade, encontra-se o risco associado à ofensa à intimidade da vida privada, pelo que nos termos do art. 18.º, n.º2 do CT, pese embora seja permitido o tratamento de dados biométricos, só existe essa permissão “se os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais aos objetivos a atingir”. Portanto, é possível através dos dados biométricos recolher díspares dados pessoais, *e.g.* impressão digital, reconhecimento facial, reconhecimento vascular do dedo ou da palma da mão, voz, entre outros. De facto, de acordo com o preceituado nos arts. 28.º, n.º6 da Lei n.º 58/2019 e 9.º, n.º2, al.b) do RGPD, o tratamento de dados biométricos é legítimo para o controlo da assiduidade dos trabalhadores mas, ressalve-se, que este tratamento não pode ser utilizado para finalidade distinta da que referenciámos, bem como, não pode ser disponibilizado a terceiros.

Atendendo ao previsto no ordenamento jurídico português sobre a proteção de dados pessoais e de direitos de personalidade, a CNPD, em documento oficial, elenca os princípios que devem ser respeitados pelo empregador no momento do tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores (em geral e, em especial, no aquando do registo dos tempos de trabalho). Pese embora todos eles sejam cruciais para a proteção do trabalhador, mencionaremos os que, salvo melhor opinião, nos parecem ser de maior relevância, nomeadamente:

- Transparência – este princípio encontra regulamentação nos arts. 12.º, 13.º, 14.º e 34.º do RGPD e consiste no facto de “o responsável pelo tratamento [ter] de ser claro e aberto com o titular dos dados sobre a forma como irá recolher, utilizar e partilhar os dados pessoais” (CNPD, 2020, p. 16);

- Licitude – este princípio diz respeito ao facto de “o responsável pelo tratamento [ter] de identificar uma base jurídica válida para o tratamento de dados pessoais” (*ibidem*, p. 17), ou seja, para o tratamento dos dados tem de estar subjacente uma necessidade, a fim de a sua finalidade ser lícita;
- Limitação da finalidade – relativamente ao princípio em apreço, é necessário que o responsável pelo tratamento dos dados só os recolha para finalidades determinadas, explícitas e legítimas, não podendo *a posteriori* tratá-los para finalidades díspares das já estipuladas;
- Minimização dos dados – tal princípio consagra a necessidade da existência de uma finalidade pertinente e adequada para o tratamento dos dados.

Em suma, qualquer empresa que utilize dados biométricos como forma de registar os tempos de trabalho deverá dar prioridade a ferramentas ou sistemas que sejam minimamente prejudiciais para os direitos e liberdades fundamentais do trabalhador (Suárez, 2024, p. 138).

Atenderemos a dois exemplos práticos do dever de registo do tempo de trabalho. No caso particular do Instituto Politécnico de Lisboa, através do Despacho n.º 8840/2017, de 6 de outubro, estabeleceu-se um regulamento do período de funcionamento do horário de trabalho dos seus trabalhadores. *In casu*, conforme decorre do art. 20.º, n.º2 do presente regulamento, “a assiduidade e pontualidade é objeto de aferição através do registo no sistema de registo eletrónico”. Qualquer trabalhador deverá, regra geral, efetuar quatro registos obrigatórios, correspondendo estes concretamente à entrada e saída no período da manhã e à entrada e saída no período da tarde, de acordo com o art. 19.º, n.º1 do referido Despacho.

De todo modo, se o trabalhador não efetuar o registo, nos termos do preceituado no n.º3 do art. 20.º do Despacho, constituirá ausência ao serviço.

Semelhantemente, no Instituto Politécnico de Leiria, através do Despacho n.º 15620/2014, os trabalhadores têm de efetuar o registo de entradas e saídas através de um registo de sistema informático, a fim de aferir o cumprimento das regras de assiduidade e de pontualidade, segundo o disposto no art.7.º do Despacho, concretamente, n.ºs 1 e 2.

No que concerne aos trabalhadores que laboram fora da empresa, recorrendo a exemplos de Miguel Royo e Adrián Signes:

“comerciales que tengan que salir a realizar visitas, administrativos que se pasen la jornada marutina haciendo gestiones fuera de la oficina o, incluso, abogados que tengan que asistir a juicios y acudan a los mismos directamente desde su casa sin pasar por el despacho antes” (Royo & Signes, 2020, p. 339).

In casu, é necessária a existência de métodos de registo que não exijam a presença física destes trabalhadores no local de trabalho. Para o efeito, existem atualmente diversas aplicações instaladas em dispositivos eletrónicos da empresa que registam a assiduidade do trabalhador, sem ser necessária a sua presença física na empresa. Na base deste método terá de estar a responsabilidade e confiança nos trabalhadores que o utilizam, respeitando o acordado entre as partes, uma vez que o empregador não tem forma de controlar presencialmente o seu desempenho.

3.4. O artigo 202.º do Código do Trabalho

No ordenamento jurídico português, as referências aos tempos de trabalho não são novidade, pois começaram a existir as primeiras normas a este respeito em 1891.

Em 1919, com o Decreto nº 5516, de 7 de maio, introduziu-se a jornada de trabalho de oito horas e foram implementadas regras específicas para controlo do cumprimento do horário laboral. Assim, pela primeira vez, a entidade empregadora foi obrigada a enviar para uma entidade externa especializada na inspeção laboral os horários de trabalho dos seus trabalhadores.

Em 1925, o Decreto n.º 10782, de 20 de maio, veio criar um sistema mais rígido de controlo dos horários de trabalho, estipulando a obrigatoriedade de envio dos mesmos para determinadas entidades e da sua afixação após a devida validação com um visto.

Em 1933, através do Decreto nº 22500, de 10 de maio, Portugal ficou regulado, pela primeira vez, o registo dos tempos de trabalho, embora num setor específico (transportes). As empresas ferroviárias e as que explorassem serviços de transportes marítimos, terrestres e fluviais ficaram obrigadas a enviar para o Instituto de Seguros Sociais Obrigatórios e de Previdência Geral, as escalas de serviços dos trabalhadores com indicação das diferentes condições de trabalho e com menção das horas de entradas, saídas e repousos. Denota-se,

assim, que foi precisamente nesta altura que a legislação portuguesa começou a adotar regras específicas para o controlo do registo dos tempos de trabalho¹¹ (Sousa, 2018, p. 120).

Foi com o CT de 2003 que se introduziram as primeiras regras gerais de registo dos tempos de trabalho, concretamente, no seu art. 162.º.

Conforme refere Duarte Abrunhosa e Sousa:

“o legislador não entendeu que o registo dos tempos de trabalho fosse uma das principais reformas laborais introduzidas com a entrada em vigor do CT de 2003. Fica assim, desde logo, expressa a aparente irrelevância manifestada pelo legislador sobre este tema. Não obstante, o art.162.º do CT foi uma norma inovadora no sentido que alargou a obrigação de registo dos tempos de trabalho para todos os trabalhadores, independentemente do setor de atividade” (Sousa, 2018, p. 124).

Pela primeira vez, o empregador passou a estar vinculado a manter tal registo. Ademais, compreende-se que, pese embora a irrelevância dada pelo legislador, já nesta altura o seu objetivo era que qualquer entidade empregadora criasse um registo dos tempos de trabalho que visasse controlar o tempo que os trabalhadores laboravam, a fim de proteger estes últimos no que concerne ao respeito pelos limites máximos de duração de horário de trabalho¹².

No entanto, a norma do CT de 2003, tal como refere Duarte Abrunhosa e Sousa:

“não identificava o critério de informação que deveria constar de tais registos salvo os seguintes: i) número de horas trabalhadas por dia; ii) número de horas trabalhadas por semana; iii) indicação da hora de início e de termo do trabalho. Não existia, pois, qualquer obrigação de forma quanto ao registo propriamente dito” (Sousa, 2018, p. 128)

Note-se que, com a entrada em vigor do CT de 2009, esta regra manteve-se, mas evoluiu através da consagração de um aditamento ao art. 202.º. Anteriormente, o empregador estava

¹¹ No que concerne ao registo dos tempos de trabalho no setor dos transportes, a 27 de outubro de 1962 foi publicada a Portaria nº 19 462, que visava a obrigatoriedade de tal registo para os trabalhadores deste setor. Deste modo, os motoristas por conta própria, a fim de se controlar os seus tempos de trabalho, tinham de enviar para a Inspeção do Trabalho os originais dos livretes.

¹² Como se pode ler no Ac. do Tribunal da Relação do Porto de 22 de maio de 2006, processo n.º 0610410, esta norma tem por escopo “permitir controlar o respeito pelos regimes legal e contratual da adaptabilidade, cumprir os limites legais da isenção do horário de trabalho, do trabalho noturno e do trabalho suplementar”.

somente vinculado a dispor da indicação da hora de início e término do trabalho e do número de horas que o trabalhador laborava, por dia e por semana. Com o CT de 2009, esclareceu-se que o empregador passava a estar também vinculado à obrigatoriedade de manter o registo em local acessível e com acesso a consulta imediata, devendo mantê-lo durante cinco anos. Assim, o legislador previu através da presente lei, que o empregador dispusesse da manutenção do registo dos tempos de trabalho e de toda a informação que este registo deve incluir¹³.

Pese embora o art. 202.º preceituasse o supra indicado, a verdade é que nunca foi dada grande importância ao estabelecido¹⁴. Duarte Abrunhosa e Sousa refere que se constata “que o registo dos tempos de trabalho é uma consequência natural da evolução legislativa relativa aos tempos e horários de trabalho em Portugal” (Sousa, 2018, p. 124).

Assim sendo, de acordo com o preceituado no art. 202.º do CT, “o empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, incluindo dos trabalhadores que estão isentos de horário de trabalho, em local acessível e por forma que permita a sua consulta imediata”.

A entidade empregadora tem a obrigação de registar os tempos de trabalho dos seus trabalhadores, quer se trate de período normal de trabalho ou não e, de igual forma, as interrupções ou intervalos que não estejam abrangidos no período normal de trabalho ou horário¹⁵ (art. 202.º, n.ºs 1 e 2 do CT).

O registo dos tempos de trabalho existe a fim de controlar a acumulação de horas que determinado trabalhador presta. Responde, pois, a uma finalidade diferente da obrigatoriedade de publicitação do mapa de horário de trabalho imposta pelo art. 216.º do CT¹⁶.

Quer isto dizer, o objetivo deste artigo não é propriamente o de conhecer e observar o cumprimento do horário de trabalho, pois para esse efeito já existe um mapa de horário laboral. É, antes, o de permitir que qualquer interessado consiga averiguar *in loco* e no

¹³ Semelhantemente ao que acontece no nosso ordenamento jurídico, em países como França, Estónia, Finlândia e Itália existe, apesar de cada um deter as suas particularidades, a obrigatoriedade de deter um registo dos tempos de trabalho dos seus trabalhadores (Sousa, 2018, p.125, 126 e 127).

¹⁴ Na exposição de motivos da Lei n.º 7/2009, especificamente, na proposta de Lei 216/X, datada a 19/07/2008 e publicada em Diário da Assembleia da República, o legislador não fez qualquer referência ao art. 202.º do presente diploma, pelo que não o identificava como um elemento estruturante.

¹⁵ Note-se que, tal como supra mencionarmos, cada ordenamento jurídico tem as suas particularidades, distinguindo-se a obrigatoriedade de registo dos tempos de trabalho de país para país.

¹⁶ Nos termos do art. 215.º do CT, o empregador deve elaborar o mapa de horário de trabalho contendo as informações constantes das alíneas a) a h) do predito artigo, sob pena de incorrer numa contraordenação grave.

imediatamente a duração total do trabalho prestado ao serviço da entidade empregadora num determinado período temporal (Sousa, 2018, p. 129 e 130).

Neste sentido, como escreve Duarte Abrunhosa e Sousa:

“enquanto no controlo do horário de trabalho está em causa uma necessidade imediata de disponibilidade por parte da entidade inspetiva – comparar a prestação de trabalho *in loco* com o horário afixado nas instalações do empregador – no registo dos tempos de trabalho importa a fiabilidade da informação registada que pode ser recolhida em qualquer local e utilizada em qualquer momento” (Sousa, 2018, p. 130).

É cabal a importância do registo dos tempos de trabalho, pois dada a existência de variadas formas de trabalho no que diz respeito ao tempo, a título exemplificativo, o regime de adaptabilidade, o banco de horas e a isenção de horário de trabalho, é possível através deste apurar a sua legalidade.¹⁷ Consequentemente, é possível reter e recolher informação fidedigna do registo em qualquer local, podendo ser utilizada a qualquer momento. Mais ainda, o registo permite que a administração do trabalho controle “de forma mais expedita e segura, a aplicação das normas relativas à duração do trabalho e dos períodos de funcionamento da empresa” (Fernandes F. L., 2018, p. 121).

De acordo com Duarte Abrunhosa e Sousa, o art. 111.º, n.ºs 1 e 2 da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, “reforçou que o registo dos tempos de trabalho importa não para controlar o cumprimento do horário de trabalho, mas para aferir a quantidade de tempo trabalhado ao serviço do empregador num determinado período de tempo” (Sousa, 2018, p. 133). Desta forma, de acordo com as aludidas disposições legais, em caso de acidente de trabalho mortal ou considerado grave, tem o empregador de comunicá-lo à ACT no prazo de vinte e quatro horas, tal qual “apresentar o registo dos tempos de trabalho dos trinta dias que antecederam o acidente” (*ibidem*, p.133).

Atendendo a este artigo, a verdade, é que nem o próprio legislador esclarece o que se deve entender por local acessível, sendo omissivo quanto ao lugar em que o registo deve estar.

¹⁷ Em Espanha, foi anunciado pelo Ministério do Trabalho a necessidade de ser implementada alguma mudança no que concerne à regulamentação do sistema de registo dos tempos de trabalho. Nesta esteira, considerando não existir uma capacidade efetiva de controlo por parte da Autoridade Inspetiva das irregularidades existentes nos registos, Jesús Cruz Villalón afirma que ainda se denota a existente regulamentação no ordenamento jurídico espanhol respeitante ao registo dos tempos de trabalho ainda não viabiliza um bom funcionamento na prática nas empresas, o que acaba por refletir “*un número inferior de las horas de trabajo que efectivamente se realizan*” (Villalón, 2024).

Trata-se de uma noção abrangente, que revela “que não foi intenção introduzir o conceito de local de trabalho ou estabelecimento nesta norma” (Sousa, 2018, p. 131).

Perante o exposto, apesar de ser vago o conceito de “local acessível”, muitas vezes esse local acaba por corresponder, precisamente, ao de trabalho. Neste sentido, a despeito da escolha do local competir ao empregador, a lei restringe tal local ao assinalar que o mesmo tem de ser acessível.

Ora, é de notar que o local em que a entidade empregadora decida manter o registo dos tempos de trabalho tem de ser conhecido ou cognoscível aos seus trabalhadores. Mas, certo é que não existe qualquer ligação umbilical entre o registo dos tempos de trabalho e o local de trabalho.

De igual forma, o artigo também alude a que o registo dos tempos de trabalho seja de consulta imediata pelos interessados, i.e., que não existam quaisquer entraves a esta possibilidade.

Nesta senda, Francisco Liberal Fernandes é da opinião de que estas regras implementadas no n.º1 do art. 202.º pretendem “obstar que, confrontada com uma exigência imediata de inspeção, a entidade patronal tenha possibilidade de interferir no registo então existente” (Fernandes F. L., 2018, p. 121).

Cabe mencionar que o registo dos tempos de trabalho e a obrigação inerente aos mesmos, a acessibilidade, vai também ao encontro dos interesses dos trabalhadores, não só porque tem reflexos a nível contratual, como também, em termos da tutela de segurança e saúde no trabalho e a nível de acidentes laborais.

Tendo em conta a ótica de Francisco Liberal Fernandes, “no que respeita aos trabalhadores, a realização do objetivo da acessibilidade e da consulta imediata do registo só será plenamente alcançável se o local do registo for a empresa ou o estabelecimento, conforme os casos” (Fernandes F. L., 2018, p. 122).

A verdade é que, apesar do legislador não definir nenhum local em concreto para o empregador manter o registo dos tempos de trabalho, se o objetivo é apurar as horas prestadas pelos trabalhadores de determinada empresa, acaba por existir neste âmbito um certo condicionalismo no que concerne à determinação do local. De referir, que não é possível alcançar uma interpretação restritiva relativamente ao local acessível. A esse

respeito, Duarte Abrunhosa e Sousa, em sentido convergente ao posicionamento de Francisco Liberal Fernandes, refere que tal local “não deve ser apreendido como equivalente a “*local de trabalho*”” (Sousa, 2018, p. 131) e que “o registo dos tempos de trabalho deve estar disponibilizado em local onde possa ser acedido” (*ibidem*, p. 134), considerando que este não tem de ser necessariamente e via de regra o local de trabalho.

Neste âmbito, Duarte Abrunhosa e Sousa exemplifica o seu posicionamento referindo o seguinte:

“se pensarmos num registo efetuado com base em cartões de ponto em papel e que são marcados pelos trabalhadores em máquinas para o efeito no local de trabalho, o local acessível será aquele onde estes cartões físicos se localizam. Isto porque apenas podem estar num determinado lugar. Neste caso, o local acessível irá coincidir com o local de trabalho. Por outro lado, se os cartões de ponto forem enviados para outro local em data posterior, este passará a ser o local acessível” (Sousa, 2018, p. 131).

Assim sendo, o n.º1 do artigo em apreço debruça-se sobre o facto do empregador ter de manter todas as condições necessárias que permitam aos interessados o conhecimento dos tempos de trabalho exercidos na empresa. Já o n.º2 do mesmo, diz respeito efetivamente ao registo dos tempos de trabalho e às interrupções consideradas não normais.

Relativamente à parte final do art. 202.º, n.º2, é mencionado o art. 257.º, n.º1, al.b) do CT, aferindo este a substituição da perda de retribuição por motivo de falta mas, tal como antevê o n.º 4 do art. 202.º, o registo do tempo de trabalho deve igualmente ser aplicável à situação prevista no art. 226.º, n.º3, al.f) da presente lei.

Já o n.º3 do artigo em análise, elenca também a obrigatoriedade de registo do tempo de trabalho para trabalhadores que laborem no exterior da empresa, devendo o empregador assegurar que o trabalhador nessas condições “vise o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou envie o mesmo devidamente visado, de modo que a empresa disponha do registo devidamente visado no prazo de 15 dias a contar da prestação”.

Por outro lado, quanto à forma de visualização do registo solicitado, o art. 202.º do CT nada consigna a esse respeito, ou seja, não é imposto que a documentação inerente aos registos tenha de ser disponibilizada em formato papel. Consideremos um empregador que não dispõe de impressora no local onde foi solicitada a inspeção do registo, mas que tem acesso a uma plataforma na Internet que permite ao trabalhador ou ao organismo de

fiscalização visualizar os dados solicitados. De facto, nada nos parece obstar a que a documentação referenciada seja disponibilizada em formato digital, ao invés de papel, desde que seja devidamente feita e permita, efetivamente, a sua consulta imediata.

A este respeito, aprez mencionar o DL n.º12/2021, de 09 de fevereiro, que assegura a execução na ordem jurídica interna do Regulamento (UE) 910/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de julho de 2014, alterado recentemente pelo Regulamento (UE) n.º 2024/1183 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de abril. O Regulamento tem por base, de acordo com o seu considerando n.º2, “reforçar a confiança nas transações eletrónicas no mercado interno criando uma base comum para a realização de interações eletrónicas em condições seguras entre os cidadãos, as empresas e as autoridades públicas”.

Todavia, coloca-se em questão se o facto do legislador impor que a consulta tenha de ser imediata é sinónimo de o acesso à mesma ter de ser instantânea. Questiona-se se o empregador tem o dever de garantir que a visualização do registo dos tempos de trabalho seja feita de forma instantânea. Ou seja, durante uma visita inspetiva, tendo em conta que os registos dos tempos de trabalho têm de estar disponíveis, quanto tempo poderá ter o empregador para os apresentar? Considerando que o artigo em análise nada alude a esse respeito, “o carácter imediato parece indicar para alguma instantaneidade do acesso ao registo” (Sousa, 2018, p. 138).

Neste sentido, apesar da norma se encontrar direcionada para o registo efetuado em papel, a verdade é que já são poucas as entidades empregadoras que mantêm os registos em tal formato. Em contrapartida, utilizam servidores onde os referidos dados são acessíveis inclusive para outros fins, a título de exemplo, para processamento salarial. Uma ferramenta indispensável e apropriada para impedir o acesso indesejado a estes dados acabam por ser, precisamente, as palavras-passe.

De acordo com o estipulado no n.º1 do art. 202.º do CT, “o empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho por forma que permita a sua consulta imediata”. No entanto, denota-se, que o acesso aos registos nem sempre consegue ser realizado instantaneamente, mais que não seja, por estarem protegidos através de palavras-passe e o acesso ser restrito¹⁸.

¹⁸ O Ac. do Tribunal da Relação de Évora, no seu processo 275/18.9T8PTM.E1 apreciou o registo do tempo de trabalho. Nesta esteira, importa destacarmos para o nosso estudo o facto de a entidade empregadora de determinada empresa ter sido interpelada pela ACT a exibir de imediato o registo dos tempos de trabalho dos seus trabalhadores. Pese embora a questão colocada nos presentes autos se consigne em apurar se a arguida em

Defendendo o posicionamento de Duarte Abrunhosa e Sousa:

“não existe nenhuma obrigação legal para o empregador no sentido de garantir a todo o tempo a disponibilidade do registo dos tempos de trabalho. Caso contrário, qualquer empregador teria a obrigação de manter o acesso ao registo de tempos de trabalho 24 horas por dia” (Sousa, 2018, p. 139).

Na esteira do afirmado pelo mesmo autor:

“impor a disponibilidade imediata do registo é estabelecer a obrigação para o empregador de dotar todos os seus trabalhadores de acesso ao registo dos tempos de trabalho. Naturalmente seus e dos seus colegas. Ora, tal não foi a solução adotada pelo legislador. Na realidade, a permissão de tal acesso a todos os trabalhadores é incompatível com a garantia da segurança dos dados pessoais em causa prevista no art.14.º, n.º1 da Lei 67/98, de 26 de outubro” (Sousa, 2018, p. 143).

Consideramos, por isso mesmo, que deve ser tida em consideração a aplicabilidade do critério da “*tolerância*”, pois existem determinadas circunstâncias que obstam a que a entidade empregadora consiga dispor instantaneamente dos registos, mormente quando se encontram assegurados por palavras-passe. Quer isto dizer, se a disponibilidade dos registos tivesse de ser instantânea, conforme alude Duarte Abrunhosa e Sousa:

“não [permitiria] que o empregador [pudesse] garantir a fiabilidade da informação que conserva sob a sua tutela. E, convém reforçar mais uma vez, esta informação apenas diz respeito à relação entre trabalhador e empregador. De forma colateral, este interesse também pode ser estendido à ACT” (Sousa, 2018, p. 143).

De facto, qualquer entidade empregadora é obrigada a demonstrar os registos dos tempos de trabalho quando solicitados, mas com a “aplicação de uma necessária tolerância reconhecida judicialmente” (Sousa, 2018, p. 140).

Mais ainda, de acordo com o preceituado no art. 376.º do CC, o registo é um documento particular, i.e., faz prova plena, pelo que a informação constante deste se tem por verídica.

apreço deveria ter no local de trabalho os registos, para quando fossem solicitados poder apresentá-los imediatamente, ou se é lícito tê-los na sua sede, como decorre no caso *subjudice*, importa aqui destacar o entendimento do Tribunal no que respeita à apresentação imediata dos registos. Neste sentido, é aludido no dito acórdão que “o legislador, com esta firme, concisa e objetiva afirmação [no que concerne ao imediatismo de exibição], quer deixar bem claro que o registo tem de ser efetuado em tempo real, não em momento posterior”.

Assim sendo, a fim de salvaguardar um controlo do horário laboral ou da prática de trabalho suplementar, torna-se insignificante o momento em que o registo é disponibilizado, pois o mesmo já se encontra estabelecido mediante os meios legais adequados.

Creemos que o caráter de imediatez *stricto sensu* associado à disponibilidade dos registos acaba por ser desproporcional à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador que já tivemos oportunidade de tratar. Ou seja, para que isso seja concretizável será necessário um maior acesso aos dados sobre o registo de tempos de trabalho, o que implicará um maior número de pessoas a deterem permissão para os consultar, colocando em causa, conseqüentemente, o direito à reserva da intimidade da vida privada.

Perante o referido, existe uma incompatibilidade entre a tal disponibilidade imediata do registo “e 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” (Duarte, 2018, p. 182).

No Ac.¹⁹ do Tribunal de Justiça, de 30 de março de 2013, processo número C-342/12, foi apreciada uma questão prejudicial que a ACT opôs a *Worten*. No caso, a autoridade inspetiva portuguesa autuou a empresa por não ter sido possível a consulta imediata do registo dos tempos de trabalho dos seus trabalhadores no estabelecimento em causa. *In casu*, pese embora os trabalhadores realizassem o registo dos seus tempos de trabalho através de um cartão magnético numa loja sita ao lado do estabelecimento, estes não eram acessíveis a todos os trabalhadores e a sua permissão apenas era possível por quem detinha acesso informático para esse fim que, no caso *subjudice*, cabia ao responsável regional da *Worten*.

No que toca, especialmente, à omissão culposa por parte da entidade empregadora relativamente ao registo dos tempos de trabalho, encontra-se preceituado no n.º5 da norma em estudo, que a violação desta constituirá contraordenação grave. Francisco Liberal Fernandes refere que a falta de registo de determinado período laboral não poderá ser afastada mediante uma presunção de que não existindo tal registo significa que o trabalhador não laborou naquele período. Defende, por isso, que ao trabalhador deverá recair a demonstração da “respetiva execução (facto positivo) e ao empregador a sua não realização (facto negativo)” (Fernandes, 2018, p.123).

¹⁹ Disponível para consulta na base jurídica em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX%3A62012CJ0342>

Cabe ainda particularizar, no que diz respeito especificamente a trabalhadores de transportes, encontra-se, atualmente, em vigor, a Portaria n.º 7/2022, de 4 de janeiro. Através do presente diploma, consolidam-se todas as exigências regulamentares no que aos horários e registo dos tempos de trabalho concerne num único instrumento. Os trabalhadores mencionados no art. 1.º daquele diploma legal terão de registar os seus tempos de trabalho nos termos aí definidos. Assim, estes terão de registar o início e fim do dia de trabalho, mediante uma ativação realizada pelo próprio condutor.

Este registo diário deverá ser preenchido em relação a todos os dias em que o trabalhador laborou como pessoal viajante. Já no que diz respeito ao tempo de descanso entre dias de trabalho e/ou entre semanas, é automaticamente registado após as anotações de registo. Cumpre realçar, que tais registos têm de reunir “caraterísticas de integralidade, autenticidade e inviolabilidade” (art. 5.º, n.º3, al.a) da Portaria) e devem ser visados com uma periodicidade quinzenal pelos trabalhadores.

Por outro lado, é dever do empregador elaborar o registo dos tempos de trabalho dos seus trabalhadores. Note-se, que impende igualmente sobre o empregador o dever de registar os tempos de trabalho dos trabalhadores que laborem com isenção de horário.

Ainda nesta senda, importa referir que a Portaria n.º 54-R/2023, de 28 de fevereiro veio alterar a Portaria n.º 7/2022, visando eliminar a obrigatoriedade da existência do livrete individual de controlo, disponibilizando distintas opções de acordo com a modalidade horária do trabalhador.

De facto, esta forma de registo dos tempos de trabalho dos motoristas, comparativamente ao livrete individual de controlo, acaba por ser crucial tão só para a segurança rodoviária, como também para a proteção dos trabalhadores e fidedignidade dos seus registos.

3.5. O caso particular do teletrabalho

De acordo com o preceituado no art. 165.º, n.º1 do CT, “considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”.

A adoção do regime de teletrabalho, seja do denominado teletrabalho “puro” seja de modalidades mistas de prestação de trabalho – que combinam o trabalho presencial e o trabalho à distância - está a desenvolver-se rapidamente e a disseminar-se cada vez mais em diversos setores empresariais.

Segundo dados estatísticos do Instituto Nacional de Estatística, no 4º trimestre de 2023 a proporção de população a laborar em regime de teletrabalho em Portugal foi de 17,8%, o que equivale a 886,6 mil pessoas²⁰. É de notar que do 4º trimestre de 2020 ao trimestre referenciado anteriormente, a percentagem de população a trabalhar neste regime aumentou 5,5%²¹.

No entanto, sobre os empregadores continua a impender o dever de deter um claro e efetivo registo dos tempos de trabalho.

Todavia, “o teletrabalho pressupõe a utilização de meios tecnológicos de informação ou comunicação qualquer que seja a sua natureza” (Redinha, p. 3) e as NTIC proporcionam a possibilidade de se trabalhar a qualquer hora e em qualquer lugar mas, numa perspetiva menos positiva, poderão desencadear a sobreposição de tempos de trabalho e de descanso.

Pensemos no *offshoring*²², que exige uma conciliação de fusos horários. Este modelo de deslocalização de trabalho contribui para que os trabalhadores sintam que têm de estar permanentemente ligados, especialmente nos setores dos serviços (Burchell, Deakin, Rubery, & Spencer, 2024, p. 10). Consequentemente conduz, muitas vezes, ao prolongamento dos seus dias de trabalho, especialmente no caso dos trabalhadores que detêm cargos superiores e que esse tempo de trabalho não seja comumente contabilizado. Aliás, espera-se que os trabalhadores laborem o tempo que for necessário a fim de cumprirem as suas responsabilidades e objetivos e que estejam disponíveis para quaisquer problemas fora do horário normal de trabalho (*ibidem*, p.10).

Em 2022, foi publicado um documento técnico “*Healthy and Safe Telework*”, desenvolvido em parceria entre a OMS e a OIT que visa, tendo em conta o impacto do

²⁰Vide

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=593942664&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt

²¹ Vide <https://www.gee.gov.pt/en/daily-indicators/list-gee-daily-indicators/31027-ine-modulos-ad-hoc-do-inquerito-ao-emprego-trabalho-a-partir-de-casa-2>

²² Trata-se de um modelo de deslocalização, concretamente, diz respeito à realocação de processos suportados pelas tecnologias da informação de determinado país para outro.

teletrabalho, facultar informações técnicas e recomendações aos empregadores, teletrabalhadores e seus representantes sobre o impacto que o teletrabalho detém na saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores. No que ao tempo de trabalho respeita, recomendam que “deve haver um entendimento entre trabalhadores e empregadores relativamente às horas de contacto, respeitando a regulamentação aplicável em matéria de tempo de trabalho” (2021, p. 12), aferindo ainda que “sempre que possível, a flexibilidade na organização do tempo de trabalho pode ajudar os trabalhadores a equilibrar as suas responsabilidades” (*ibidem*, p.12).

Na modalidade de teletrabalho, é crucial registar igualmente os tempos de trabalho de qualquer trabalhador, não só para garantia dos limites máximos de prestação de trabalho e dos descansos mínimos obrigatórios, mas também permitir uma melhor conciliação da vida familiar e pessoal com a laboral (Espada, 2022, p. 73).

3.5.1. Especificidades do registo no teletrabalho

O teletrabalho está a volver-se em forma típica de prestação de trabalho. Ligado a isto mesmo e à disseminação da internet e dos meios à disposição dos trabalhadores, são colocados novos desafios aos empregadores em termos de organização dos tempos de trabalho e registo dos mesmos.

Nesta modalidade de trabalho, as aplicações de registo informático demonstram ser um método bastante interessante tanto para a empresa, como para o trabalhador. As empresas evitam, assim, que os seus trabalhadores tenham de levar consigo um registo em papel, que tenderia a dificultar todo o processo de registo das suas jornadas de trabalho. Se tal acontecesse, os trabalhadores teriam de enviar os seus registos para a sede física da empresa, podendo originar problemas de perda do documento ou, até mesmo, da sua manipulação. As aplicações de registo dos tempos de trabalho permitem acompanhar diretamente o seu preenchimento e controlar de forma rápida e simples o cálculo diário, semanal e mensal de cada trabalhador (Espada, 2022, p. 72).

No entanto, no teletrabalho, é necessário ter outros cuidados e preocupações no registo dos tempos de trabalho, uma vez que, do ponto de vista do trabalhador, o método de registo poder-se-á tornar mais intrusivo e ser mais difícil de detetar o controlo exercido pelo empregador (Fernandes, 2022, p. 241) e, do ponto de vista da entidade empregadora, poderá

desencadear maiores dúvidas quanto ao efetivo trabalho prestado, dado que o mesmo é efetuado à distância.

Atualmente, são vários os meios que o empregador tem à sua disposição a fim de registar virtualmente o início e final da jornada diária de trabalho, nomeadamente, através dos telefones, do acesso à Internet, do correio eletrónico e também de aplicações informáticas. Todavia, é necessário ter-se em consideração que estes meios possibilitam também um seguimento pormenorizado dos tempos de trabalho.

Deste modo, como já escrevia Teresa Coelho Moreira, em 2010:

“o controlo por parte do empregador não é novo nem proibido, a novidade provém do facto de surgirem novas tecnologias que têm maior efetividade de controlo e com uma capacidade de recolher dados que, por vezes parecem não ter limites” (Moreira, 2010, p. 373).

De facto, estando o trabalhador perante este regime, existem diversas problemáticas a ser tidas em consideração. Assim, cumpre questionar o seguinte: como é que este poderá registar as suas entradas e saídas? Como é que a entidade empregadora consegue controlar se o trabalhador está realmente a laborar ou não sem exceder os seus limites?

Perante estas questões que se impõem, é necessário dispor de métodos que permitam salvaguardar o registo dos tempos de trabalho dos trabalhadores. Ora, desde logo, o empregador não pode optar por formas de registo que desrespeitem e que desobedeçam a princípios basilares, tais como, o da proporcionalidade, da necessidade, da adequação e da boa-fé, pelo que ele tem de demonstrar que a forma escolhida proporciona um impacto menor sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores²³.

Todavia, é necessário não confundir o registo do tempo de trabalho com o controlo do tempo de trabalho. Pese embora possam relacionar-se, o registo do tempo de trabalho não pode ser indevidamente utilizado como uma ferramenta de controlo da prestação laboral. Ou

²³ Considerando que o empregador, de acordo com o preceituado no art. 99.º do CT, pode elaborar um regulamento interno sobre a forma como quer organizar o trabalho, as regras relativas à utilização dos meios de controlo do tempo de trabalho devem encontrar-se em tal regulamento. O empregador deve, por isso, estabelecer metodologias de controlo não consideradas intrusivas, dando conhecimento das mesmas aos seus trabalhadores.

seja, o uso do registo com a intenção de monitorar cada movimento do trabalhador pode configurar uma prática abusiva e invasiva.

Pedro Antunes e Vicente Garcia referem ser “ilegal e proibido o recurso a tecnologias que monitorizem a atividade, nomeadamente de aplicações abertas ou páginas de Internet consultadas, na medida em que tal consubstancia meios de vigilância para controlo do desempenho profissional dos trabalhadores” (Antunes & Garcia, 2020). Também Sérgio Monte, da UGT, sustenta que em 2020 chegavam casos aos sindicatos “de empresas que [usavam] tecnologias para vigiar os trabalhadores e que, de uma forma geral, estes não têm noção dos perigos e das precauções que devem ter quando em regime de teletrabalho” (Monte, 2020).

No que respeita aos poderes de direção e de controlo da prestação de trabalho, em regime de teletrabalho, o empregador detém-nos na mesma. Mas, no que concerne ao controlo exercido à distância, “verifica-se um vazio legal” (Alves, 2020, p. 48). Lurdes Alves considera aplicar-se o preceituado no art. 20.º, n.º1 do CT, “em que o empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador” (*ibidem*, p.48). De igual forma, Teresa Coelho Moreira também referencia o citado artigo, aludindo que:

“a medida de controlo do empregador que tenha a finalidade de controlar o desempenho profissional dos trabalhadores, que supõe um tratamento de dados pessoais, não pode ser considerada uma finalidade legítima quer à luz do art.20.º do CT, quer à luz do art.5.º do Regulamento Geral de Proteção de Dados” (Moreira T. C., 2021, p. 1313).

Tendo em conta as inúmeras questões que os sistemas de controlo suscitam, em 2020, a CNPD emitiu uma orientação que convencionava o facto de não serem admitidas, para o exercício do controlo à distância, soluções tecnológicas. Ficaram, assim, alguns exemplos estabelecidos, nomeadamente:

“*softwares* que, para além do rastreamento do tempo de trabalho e de inatividade, registam as páginas de Internet visitadas, a localização do terminal em tempo real, as utilizações dos dispositivos periféricos (ratos e teclados), fazem captura de imagem do ambiente de trabalho, observam e registam quando se inicia o acesso a uma

aplicação, controlam o documento em que se está a trabalhar e registam o respetivo tempo gasto em cada tarefa”²⁴.

É primordial encontrar-se estabelecida a não permissão da utilização de métodos de controlo que possam colocar em risco a intimidade à vida privada do trabalhador e, por isso mesmo, parece-nos imprescindível que sejam estabelecidos objetivos de trabalho, diários ou semanais por exemplo, ou que sejam realizadas reuniões com periodicidade.

Cabe particularizar que a Autoridade Nacional de Controlo veio excetuar tais proibições no que respeitou ao controlo e respetivo registo de tempos de trabalho. Neste âmbito, permite-se ao empregador, através de soluções tecnológicas específicas, registar os tempos de trabalho, desde que as medidas técnicas e organizativas utilizadas para o efeito permitam que “só sejam tratados os dados pessoais que forem necessários para cada finalidade específica do tratamento”, segundo o disposto no art. 25.º, n.º2 do RGPD.

Cumprir ainda mencionar que, caso o empregador não disponha de meios que permitam fazer tal registo do tempo de trabalho, é-lhe permitido fixar a obrigatoriedade dos seus trabalhadores enviarem-lhe sms, e-mails, ou qualquer outro meio idêntico, com vista a lhe ser permitido “controlar a disponibilidade do trabalhador e os tempos de trabalho [e] demonstrar que não foram ultrapassados os tempos máximos de trabalho permitidos por lei”²⁵.

Atualmente, deparamo-nos com uma realidade bastante mais abrangente no que concerne aos dispositivos colocados à disposição do empregador para conseguir registar os tempos de trabalho dos seus trabalhadores. A título exemplificativo, a geolocalização²⁶ e a crescente utilização da inteligência artificial.

Relativamente à geolocalização, Julen Espada considera que os dados de localização devem ser limitados nas aplicações destinadas para o efeito, referindo que deve apenas refletir-se como válida ou não a localização do trabalhador quando esta tiver sido

²⁴ Vide

https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf, p.2

²⁵ Vide

https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf, p.3

²⁶ Um exemplo de aplicação que permite, através da geolocalização, registar a assiduidade de qualquer trabalhador é a *NexusGen Time*, possibilitando este que através de qualquer dispositivo móvel se faça tal registo em qualquer parte do país ou mundo. Com esta aplicação, “cada empresa pode a qualquer momento configurar se quer que os colaboradores enviem a geolocalização do local onde estão a fazer a “entrada e saída do trabalho”” (Gonçalves, 2022), sendo ainda possível estipular concretamente a área geográfica onde o trabalhador pode registar a sua assiduidade.

previamente estabelecida para a marcação da sua entrada ou saída, referindo que não deve “reflejar la ubicación exacta cuando esta no se corresponda con la del puesto de trabajo” (Espada, 2022, p. 84)²⁷.

De facto, é claro que nem todas as soluções tecnológicas existentes podem ser licitamente usadas pelo empregador para registar os tempos de trabalho. No entanto, num estudo efetuado pela UGT, foi possível verificar que, com base em inquéritos realizados a diversos trabalhadores, “lhes foi solicitada a manutenção da câmara de vídeo permanentemente ligada e que dizem ter havido recurso a software de captura de imagem do ambiente de trabalho” (Manuela, 2023, p. 35).

Face à inteligência artificial que supra mencionámos, nos dias de hoje é possível através desta ter um “seguimento total dos trabalhadores” (*ibidem*, p.77). Através da criação de algoritmos, permite-se ao empregador tomar controlo do número de teclas que são digitadas, dos telefonemas efetuados, locais visitados, das redes sociais, entre outros, possibilitando a criação de perfis e padrões de comportamentos dos seus trabalhadores²⁸. Já foi possível constatar, que o próprio CT estabelece um limite à entidade empregadora ao proibir a utilização de meios de vigilância à distância com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

3.5.2. Conciliação entre a vida pessoal e a profissional

O controlo e registo dos tempos de trabalho é, particularmente no caso do teletrabalho, um grande pilar para efetivar a conciliação entre a vida profissional e pessoal de qualquer trabalhador. O novo entendimento sobre esta conciliação acaba por colocar nos empregadores novos desafios em termos de organização do tempo de trabalho e dos seus registos.

O facto de determinado trabalhador se encontrar em regime de teletrabalho transporta consigo, muitas vezes, uma constante conexão com o seio laboral, o que poderá ser um

²⁷ Note-se, que seria desproporcionado para um trabalhador que presta serviços à distância e que pode realizar a sua atividade laboral com liberdade de localização, encontrar-se submetido ao acompanhamento diário do seu dia de trabalho pela sua entidade patronal através de um sistema de geolocalização (Espada, 2022, p. 85).

²⁸ A título de curiosidade, a *Amazon* utiliza um sistema de controlo, através da AI, chamado “*time off task*” que permite determinar se o trabalhador está ao não a ser desempenhado e a cumprir os objetivos pretendidos, tal como, consegue medir o tempo que estes estão a descansar ou em intervalo. Este sistema pode, ainda, notificar o trabalhador da cessação do vínculo laboral, sem notificar os supervisores (Moreira T. C., 2021, p. 179).

potente risco, nomeadamente, a nível psicológico. Poderá, ainda, ter impactos económicos do prolongamento do tempo de trabalho, pois acaba por levar a que os trabalhadores não consigam fazer corretamente uma distinção, *a priori*, da sua vida profissional e pessoal (Prol, 2022, p. 453).

Defende António Nunes de Carvalho que:

“mostra-se difícil, no teletrabalho e no trabalho à distância prestados no domicílio do trabalhador, a articulação com o regime de limitação da jornada de trabalho. A facilidade de acesso remoto do empregador ao local que é de trabalho mas também de descanso, de lazer e da família facilita a invasão patronal dos tempos do trabalhador” (Carvalho A. N., 2020, p. 136).

Foi precisamente através da Lei 83/2021, de 6 de dezembro, que se aditou ao CT o art. 199.º-A e, nos termos deste:

- 1) O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior;
- 2) Constitui ação discriminatória, para os efeitos do artigo 25.º, qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso, nos termos do número anterior;
- 3) Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º1.

A característica de permanente conexão associada ao teletrabalho acaba por levar, conseqüentemente, a uma inadequada utilização das NTIC, pelo que importa não esquecer que a disponibilidade do trabalhador para além do horário previamente estipulado e sem qualquer tipo de reconhecimento, a título de exemplo, trabalho suplementar, conduz a uma notória desvalorização das suas condições laborais. Aliás, acaba por implicar, “*trabajar más por lo mismo o, dicho de modo, trabajar más barato*” (Prol, 2022, p. 453).

Mais uma vez, com o surgimento da pandemia, muitos trabalhadores que passaram a laborar em teletrabalho, “seja por sentido de missão, seja por receio de perder o emprego, [prontificaram-se] a realizar muito mais horas do que faziam ante a situação excecional por que passávamos” (Lira, p. 31). E se essa situação era uma situação excecional e transitória, a verdade é que muitos foram os trabalhadores que a tornaram na sua realidade pós

pandemia, e que deixaram de conseguir distinguir a sua vida profissional com a extraprofissional.

Ademais, “o facto de a entidade empregadora não se sentir no pleno controlo do trabalhador, levou a que, instintivamente, este procurasse demonstrar que aquele nada havia a temer” (Lira, p. 32), o que acabou por originar uma sobrecarga laboral no teletrabalhador que, muitas vezes, tinha de provar que trabalhava tanto ou mais como se estivesse presencialmente na empresa.

Assim, não deixa de ser verdade que através das NTIC qualquer pessoa consegue estar sempre conectada, o que proporciona indubitavelmente ao trabalhador o sentimento de ter de estar sempre disponível, independentemente de estar ou não no tempo de trabalho, mormente, nesta modalidade laboral. Quer isto dizer que, apesar de não ser somente em regime de teletrabalho, mas estando intensificado neste, acaba por ser difícil traçar as fronteiras entre o que é tempo de trabalho, de heterodisponibilidade, do que é tempo de vida pessoal, de autodisponibilidade.

Todavia, importa ressaltar que o descanso encontra-se no nosso ordenamento jurídico como um direito fundamental plasmado no art. 59.º, n.º1, al.d) da CRP, definindo este que qualquer trabalhador tem direito e uma vez que este tem de estar salvaguardado para qualquer trabalhador, tem-se vindo a notar uma intensificação do corolário deste direito que é, precisamente, o direito à desconexão.

Sempre foi uma preocupação no Direito do Trabalho adaptar e limitar o tempo de trabalho às necessidades dos trabalhadores, nomeadamente, protegendo “o [seu] equilíbrio físico e psíquico, tutelar a sua saúde, garantir períodos de repouso para este, salvaguardar a sua autodisponibilidade, assegurar a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar” (Amado, 2022, p. 470).

O art.127.º, n.º3 do CT concretiza no plano infraconstitucional o art. 59.º, n.º1, al.b) da CRP ao consagrar como um dos deveres do empregador o de proporcionar condições a nível laboral que permitam que o trabalhador concilie a sua vida profissional com a familiar e pessoal. Mais ainda, no que ao direito ao repouso diz respeito, segundo Pedro Martinez,

“com base neste direito ao repouso, particularmente no que respeita a modalidades de trabalho que permitam uma ligação informática do trabalhador à empresa, discute-se a necessidade de prescrever meios de desconexão, por forma que o trabalhador

não se encontre permanentemente em contacto virtual com o empregador” (Martinez, 2017, p. 551 e 552).

Na ótica de Carmo Sousa Machado e João Galamba de Oliveira, “a linha divisória do tempo de trabalho e do tempo pessoal esbateu-se mais, dando lugar a um tempo inominado em que, ainda que não trabalhando, o trabalhador está alerta, conectado e preocupado com matérias profissionais” (Machado & Oliveira, 2021, p. 753). Quer isto dizer, com o aumento da recorribilidade ao regime de teletrabalho, passou a existir uma presunção de disponibilidade constante, uma vez que este proporciona ao empregador a sensação de liberdade para poder contactar o trabalhador quando quiser, esteja o mesmo em tempo de trabalho ou não.

Consequências desta nova realidade têm recaído principalmente para o trabalhador, que se vê maioritariamente obrigado a uma constante ligação. Através dos atuais facilitismos que as NTIC facultam, o trabalhador não tem propriamente forma de se abster da permanente conectividade, dado encontrar-se sempre ligado a instrumentos de trabalho.

A verdade, é que legalmente nada impede o trabalhador de se desligar totalmente do trabalho findo o seu horário laboral, seja para atender chamadas, responder a e-mails ou mensagens, pois se já terminou o seu período de trabalho, tem legitimidade para o fazer.

Todavia, a realidade parece não ser bem assim, pois tal como é referido por Teresa Coelho Moreira,

“a flexibilidade do regime de tempo de trabalho, associada às tecnologias digitais, elimina, na prática, as fronteiras entre tempo de trabalho e tempos de não trabalho, uma vez que hoje, mais do que nunca, as empresas esperam que o trabalhador esteja contactável em qualquer lugar e a qualquer momento, simplesmente porque lhes forneceram um telemóvel ou um computador e porque o trabalhador não tem um horário fixo” (Moreira T. C., 2021, p. 105).

O tempo de trabalho encontra-se cada vez mais flexível nos dias de hoje, proporcionando novos problemas com a sua limitação. Principalmente com o regime de teletrabalho, não existindo um controlo tão rigoroso como se o trabalhador estivesse a laborar no local de trabalho, os trabalhadores são, mormente, avaliados tendo em conta resultados apresentados e alcançados e não propriamente pelo trabalho que realizam. Esta acaba por ser uma forma de controlo que as entidades patronais optam para perceberem se, de facto, o trabalhador

está ou não a laborar. Mas, a par disso, pode originar a intensificação do trabalho, tal como, dos tempos de trabalho. Assim, “para muitos, flexibilidade temporal não significa liberdade, mas antes o seu contrário, tornando-se cada vez mais difícil a conciliação dos tempos de trabalho com os tempos pessoais” (Moreira T. C., 2021, p. 106).

Questiona Teresa Coelho Moreira,

“quem pode dizer, atualmente, qual é o tempo de trabalho de um trabalhador digital? E qual o seu período de repouso se desde o primeiro minuto em que acorda até ao último antes de adormecer está constantemente conectado, muitas vezes através da *Internet das coisas*?” (Moreira T. C., 2021, p. 107).

Entendido como o direito à privacidade do século XXI, qualquer trabalhador tem direito à desconexão. No entanto, torna-se cada vez mais difícil para os trabalhadores conseguirem fazer uma distinção entre a sua vida pessoal e profissional. Este direito tem-se destacado nos últimos tempos, no sentido em que, estando hoje em dia o trabalhador sempre conectado através dos novos recursos técnicos à sua disposição que permitem isso mesmo, acaba por fazer uso desses no seu tempo de repouso. Note-se, que os descansos diários e semanais devem igualmente ser respeitados para os trabalhadores que têm isenção de horário laboral. Esta figura tem limites temporais, limites esses que são os previstos para a figura do trabalho suplementar, nos termos do preceituado no art.228.º do CT.

Elucida Leal Amado:

“o trabalhador tem como que “duas vidas”, a vida no trabalho e a vida fora do trabalho, vale dizer, uma vida profissional em que se encontra numa situação de heterodisponibilidade e uma vida extraprofissional em que recupera a sua autodisponibilidade” (Amado, 2022, p. 471).

Perante o exposto, o direito à desconexão e o registo dos tempos de trabalho relacionam-se no contexto das relações laborais²⁹. O registo dos tempos de trabalho acaba por auxiliar os trabalhadores a desconectarem-se do trabalho. Ao registar o início e término da prestação laboral, as empresas conseguem monitorar se os seus trabalhadores estão a trabalhar fora do

²⁹ A lei da TVDE estatui, no seu art. 13.º, n.ºs 1 e 2, que é a plataforma ou as plataformas “que devem “implementar mecanismos” que garantam o cumprimento que os motoristas não conduzam veículos por mais de dez horas dentro de um período de 24 horas, independentemente do número de plataformas para as quais trabalham” (Moreira T. C., 2021, p. 114).

seu horário de trabalho, ajudando a prevenir determinados abusos, como é o caso da exigência de disponibilidade contínua dos trabalhadores.

Concluindo, estes direitos são fundamentais para a proteção dos trabalhadores, garantindo que as suas jornadas laborais sejam devidamente respeitadas e que tenham tempo para descansar.

3.6. Registo de trabalho suplementar

Da noção legal do art. 226.º, n.º1 do CT, é possível retirar que o trabalho suplementar corresponde àquele que é prestado fora do horário de trabalho previamente estipulado pelas partes. *In casu*, tratando-se de trabalhador com isenção de horário de trabalho, cumpre mencionar que, caso as partes definam certo período de trabalho, o tempo que exceda esse período, considerar-se-á igualmente trabalho suplementar. Pelas palavras de António Monteiro Fernandes, “a definição do art.226.º atribui todo o relevo à localização do trabalho perante o horário concretamente definido” (Fernandes A. M., 2014, p. 331).

Note-se que, desde as alterações efetuadas pela LDT, o trabalho suplementar encontra-se, atualmente, relacionado com o horário de trabalho e não com o período normal de trabalho. Pedro Romano Martinez dá o seguinte exemplo:

“se o trabalhador, com um período normal de trabalho de oito horas diárias, tem um horário que só lhe permite, num determinado dia, desenvolver a sua atividade durante seis horas, se trabalhar a sétima hora estará a realizar trabalho suplementar. Em suma, estar-se-á perante trabalho suplementar se a atividade for realizada em dia de trabalho fora do horário, mesmo que compreendido no período normal, ou se for prestada em dia de descanso” (Martinez, 2019, p. 570)

Não obstante, de acordo com o preceituado no n.º3 do supramencionado artigo, existem algumas exceções que não compreendem a noção de trabalho suplementar.

Apenas é possível a entidade empregadora fazer uso do trabalho suplementar se estiverem preenchidos os requisitos estabelecidos pelo art. 227.º, n.º1 do CT ou se a situação em apreço se encontrar consubstanciada no n.º2 do mesmo. Portanto, é necessário que a empresa tenha necessidade de recorrer a trabalho suplementar se se verificar eventual e transitório acréscimo de trabalho, bem como, que essa necessidade não justifique a contratação de mais um trabalhador. Já o n.º2 do presente artigo afere ser igualmente possível

existir prestação de trabalho suplementar em “caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade”.

Perante o exposto, se tais requisitos se encontrarem verificados, o trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar, nos termos do preceituado no art. 227.º, n.º3 do CT. Mas, a par de tal obrigação incumbida ao trabalhador, também o empregador tem a obrigação de registar devidamente as horas de trabalho suplementar prestadas. A verdade, é que a prestação deste tipo de trabalho detém alguns quesitos próprios, pelo que importa fazer uma breve análise a este regime, a fim de melhor se compreender a necessidade de registar e controlar o tempo de trabalho.

Primeiramente, a prestação de trabalho suplementar varia consoante a dimensão da empresa, pois de acordo com o preceituado no art. 228.º, n.º1, al.a), se a empresa for micro ou pequena, o limite máximo corresponde a cento e setenta e cinco horas anuais. Por outro lado, tratando-se de média ou grande empresa, o limite diminui para cento e cinquenta horas por ano, tal como menciona a al.b) do mencionado artigo. Pese embora a lei estabeleça limites máximos, estes poderão ser aumentados através de IRCT até às duzentas horas anuais, segundo o disposto no n.º2 do artigo *subjudice*.

Ainda assim, este regime detém também especificidades no caso de trabalhador a tempo parcial. Ora, de acordo com a al.c), o trabalho suplementar está sujeito ao limite de “oitenta horas por ano ou o número de horas correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior”. Caso se trate de dia normal de trabalho, o limite são duas horas (al.d); “em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário” (al.e); e, “em meio dia de descanso complementar, um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário” (al.f).

De acordo com o preceituado no art.268.º do CT, todas as horas trabalhadas em virtude de trabalho suplementar implicam um aumento retributivo. Ora, nos casos em que o trabalhador exerce trabalho suplementar até 100 horas anuais e caso este seja prestado em dia útil, na primeira hora acresce 25% da retribuição e nas restantes 37,5%. Se, noutra perspetiva, for prestado “em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado”, acrescerá 50% (art. 268.º, n.º1, al.b) do CT). No entanto, neste último caso, se o dia de descanso que o trabalhador labora corresponder ao obrigatório, “para além do

acréscimo retributivo referido tem direito, nos termos do art. 229.º, n.º4, a gozar de um dia de descanso compensatório retribuído nos três dias úteis posteriores a acordar com o empregador” (Falcão, 2023, p. 213). No entanto, se o trabalho suplementar for superior a 100 horas anuais, em dias úteis, o trabalhador terá direito a 50% pela primeira hora e 75% pelas restantes; em dias de descanso ou feriado, receberá 100% (art. 268.º, n.º2 do CT)³⁰.

Existem determinadas exigências formais no que concerne especificamente ao registo do trabalho suplementar. Ora, é obrigatório, segundo o disposto no art. 231.º do CT que se anote, em registo próprio, as horas de início e termo da prestação de trabalho suplementar, bem como, o seu fundamento.

Note-se que, se tal registo não for efetuado pelo próprio trabalhador, este tem de o confirmar (“visar”). O empregador deve enviar para a autoridade inspetiva do trabalho “a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respetivo sindicato”, *ex vi* do art. 231.º, n.º7 do CT. Tais informações devem, nos termos do art.3.º da Portaria 55/2010, de 21 de janeiro, constar em relatório único, tendo este de ser entregue por meio informático, durante o período de 16 de março a 15 de abril do ano seguinte àquele a que respeita (art. 4.º, n.º1 da Portaria).

De igual forma ao que referenciámos no regime geral do registo dos tempos de trabalho, também no registo do trabalho suplementar a lei obriga a que o empregador mantenha, durante cinco anos, a relação nominal dos casos de prestação de trabalho suplementar³¹ (art. 237.º, n.º8 do CT). A verdade, é que este formalismo acaba por, sob o ponto de vista da fiscalidade, “garantir, futuramente, meio de prova ao trabalho suplementar prestado” (Fernandes A. M., 2014, p. 335).

Este registo, além de pormenorizar as horas de trabalho suplementar prestadas pelo trabalhador, também viabiliza o controlo dos motivos apresentados pelo empregador para a

³⁰ Convém referir, que foi através da Lei n.º13/2023, de 3 de abril que alterou o CT, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, que passou a constar do art. 268.º o n.º2 que referenciámos.

³¹ Neste sentido, veja-se o Ac. do Tribunal da Relação do Porto, no seu proc. 6249/21.5T8VNG.P1, em que uma das causas intentadas pelo autor prendia-se com o facto da Ré, sociedade, não ter pago corretamente a remuneração ao autor, a título de trabalho suplementar. *In casu*, a Ré não juntou aos autos, porque não dispunha deles, os registos informáticos ou os registos de tempo de trabalho assinados pelos próprios trabalhadores, sendo que tinha obrigação de os ter durante um período de cinco anos (art. 231.º, n.º8 do CT). Cumpre, assim, mencionar que “o incumprimento culposo do dever de o criar ou de o conservar inverte o ónus da prova dos factos que possam ser demonstrados através do registo, se com aquele incumprimento o trabalhador, primitivo onerado com aquela prova, ficar impossibilitado de a fazer (art. 344º, 2, do CC)”.

necessidade da sua prestação. Permite-se, assim, aferir concretamente o cumprimento dos limites que a lei impõe a este regime.

Ao estarmos perante a temática do registo de trabalho suplementar, acabamos por estar indiretamente ligados também ao registo dos tempos de trabalho e ao mapa de horário de trabalho. Pese embora este registo seja independente destes últimos, acaba por ter com eles uma relação crucial. Ora, efetivamente, “só o confronto destes instrumentos permite à autoridade inspetiva competente conferir, com um grau de certeza absoluto, o tempo de trabalho suplementar prestado” (Marques, 2020, p. 45).

No que concerne, especificamente, à criação e manutenção dos registos em sede de trabalho suplementar, cabe à entidade empregadora. Todavia, alguma jurisprudência tem vindo a defender “que a responsabilidade patronal pela sua inexistência ou irregularidade pode ser atenuada, atendendo aos especiais deveres de diligência do trabalhador neste campo”³² (Marques, 2020, p. 45). Perante o entendimento jurisprudencial,

“é maior a certeza jurídica de que os Tribunais consideram que a ausência de registo do tempo de trabalho não constitui um comportamento culposo que torna impossível a prova, pelo que não tem lugar a inversão do ónus da prova, mas sim, no máximo, uma contraordenação laboral que pode dar lugar ao pagamento de duas horas de trabalho suplementar por cada dia de prestação, nos termos do Código do Trabalho” (Vasconcelos, 2024).

Tendo em consideração “a extrema cautela da jurisprudência no que toca à inversão [do ónus da prova]” (Marques, 2020, p. 46), apesar de “o meio de prova ser fundamental para a descoberta da verdade material, atento, nomeadamente, o número de horas envolvidas”³³, tal meio de prova tem de ser efetuado pelo trabalhador, recaindo apenas no empregador quando este, culposamente, impossibilita a sua prova.

³² Cfr. Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, no seu processo 1701/22.8T8CSC.L1-4, o autor (trabalhador) nunca tivera recebido, pela execução de trabalho suplementar, remuneração declarada nos seus recibos de vencimento. Confrontada a ré (entidade patronal) para fazer prova dos registos de tempo de trabalho e de trabalho suplementar, não dispunha deles. É de notar, que o ónus da prova da realização de trabalho suplementar recai sobre o autor, enquanto parte que invoca o direito (art. 342.º, n.º1 do CC). No entanto, existe inversão do ónus da prova, ficando a cargo da ré, quando esta culposamente torna impossível a prova do onerado (arts. 344.º, n.º2 do CC e 417.º, n.º2 do CPC). No caso *subjudice*, pese embora a ré tivesse invocado que não dispunha de tais registos, segundo o apreciado em sede de tribunal, ela nada recusou. Perante o exposto, o tribunal considera que pelo incumprimento da entidade patronal não dispor dos registos do seu colaborador não resulta a inversão do ónus da prova.

³³ Cfr. Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, proc. 577/12.8TTVFX.L1, disponível para consulta na base jurídica em: <http://www.dgsi.pt/>.

Nesta senda, parte da nossa doutrina entende que para que haja inversão do ónus da prova e se dê como provada a prestação de trabalho suplementar, não é bastante que a entidade patronal não disponha devidamente do registo de horas de trabalho suplementar³⁴.

Conforme Ac. do Tribunal da Relação de Évora, processo 1216/15.0T8TMR.E2, e tal como supra mencionámos, dado só existir ónus da prova quando o empregador tiver culposamente tornado impossível a prova dos registos de trabalho suplementar, daqui resulta que tenham de estar verificados dois requisitos, nomeadamente, “que a conduta da parte tenha sido culposa” e “que tenha tornado impossível a prova ao onerado”.

Todavia, defendendo o posicionamento de Hugo Marques, julgamos que, uma vez que recai o ónus da prova sobre o trabalhador, será difícil este fazer prova que efetivamente prestou trabalho suplementar, caso não tenha recurso aos seus registos (Marques, 2020, p. 46). Mais ainda, tal prova complicar-se-á se nem o empregador dispuser dos registos, pelo que consideramos injusto para o trabalhador que, caso tal se confirme, tenha de ser este a provar que realizou trabalho suplementar. Se ao empregador recai a obrigatoriedade de manter os registos durante cinco anos, *ex. vi* do art. 237.º, n.º8 do CT, caso este não os detenha, consideramos que deveria recair o ónus da prova sobre ele e não sobre o próprio trabalhador, que dificilmente conseguirá provar tal prestação³⁵.

Cumprindo ainda aludir que, nos termos do preceituado n.º5 do art. 231.º do CT, constitui contraordenação grave o não registo de trabalho suplementar de acordo com os n.ºs 1 a 4 do referido artigo. Por tal incumprimento, o trabalhador passa a ter direito a “retribuição correspondente a duas horas de trabalho suplementar” por cada dia que tenha prestado, fora do horário de trabalho, atividade laboral. Caso não seja possível apurar o número de horas prestadas em regime de trabalho suplementar, o trabalhador “beneficia da presunção a que alude o referido n.º 5, assistindo-lhe direito ao pagamento mínimo correspondente a duas horas de trabalho”³⁶.

³⁴ Veja-se, neste sentido, Ac. do Tribunal da Relação de Évora, proc. 1216/15.0T8TMR.E2, disponível para consulta na base jurídica em: <http://www.dgsi.pt/>.

³⁵ De acordo com o que dispõe o n.º9 do art. 231.º do CT, a não conservação da relação nominal dos trabalhadores que efetuaram trabalho suplementar constitui contraordenação leve.

³⁶ *Cfr.* Ac. do Tribunal da Relação de Évora, proc. 1216/15.0T8TMR.E2, disponível para consulta na base jurídica em: <http://www.dgsi.pt/>.

4. Conclusão

A delimitação do tempo de trabalho é um imperativo constitucional e o controlo do cumprimento das horas trabalhadas é um dever legal dos empregadores.

O registo do tempo de trabalho acaba por ser um ponto chave para a concretização de direitos de ambas as partes, trabalhador e empregador. O trabalhador consegue, através dos registos dos tempos, não exceder os limites máximos legalmente estabelecidos e, caso o faça, pode devidamente comprová-lo. Já o empregador, alcança uma melhor perceção do tempo de trabalho efetivamente prestado pelos seus trabalhadores e tem forma de devidamente comprovar perante a Autoridade Inspetiva as horas concretas que cada trabalhador laborou diária e semanalmente.

Neste sentido, foi possível através da elaboração do presente trabalho, retirar do mesmo díspares conclusões.

Tendo em conta a panóplia de modalidades de tempo de trabalho existente atualmente, consideramos que o mais justo é o registo dos tempos de trabalho ter de ser efetuado em qualquer modalidade de trabalho. Ou seja, parece-nos crucial que qualquer entidade empregadora tenha de deter os registos dos tempos de trabalho dos seus trabalhadores.

No que concerne especificamente ao art.202.º do CT, pese embora tenha sido alvo de uma reforma legislativa, gerou alguma divergência a nível doutrinal. Tendemos a concordar com o posicionamento de Duarte Abrunhosa e Sousa, ao considerar que o local acessível para manter o registo dos tempos de trabalho não tem de ser necessariamente e regra geral o local de trabalho. Por outro lado, no que concerne ao tempo para demonstração dos registos de tempos de trabalho a uma Autoridade Inspetiva que os solicite, somos da opinião que a entidade patronal deve ter um determinado tempo para tal demonstração. Deverá ser aplicado o “critério da tolerância” falado no estudo *subjudice*, a fim de serem acautelados os direitos dos trabalhadores e entidade empregadora.

Relativamente à forma de registo dos tempos de trabalho, denota-se que, de facto, se torna mais simples e acessível para trabalhadores que laborem presencialmente.

Atualmente, deparamo-nos com a existência de métodos fiáveis de registo dos tempos de trabalho, como é o caso particular dos dados biométricos. A verdade é que os métodos

tradicional de autenticação acabam por facilitar eventuais manipulações e abusos. Já a utilização de dados biométricos como forma de registar os tempos de trabalho possibilita um controlo mais preciso e individualizado, garantindo a segurança e veracidade dos dados do trabalhador. Estes sistemas, ao serem armazenados em servidores protegidos por medidas de segurança, como palavras-passe, reforçam a proteção contra terceiros não autorizados.

No entanto, o crescente recurso a regimes de flexibilidade horária e ao teletrabalho impõe desafios adicionais. O legislador, pese embora tenha previsto o registo obrigatório, parece considerar sobretudo situações em que o empregador dispõe de meios de registo e supervisão, algo que se depara mais difícil de efetivar no caso particular do teletrabalho. Nessas situações, face à dificuldade de controlo por parte do empregador, a adoção ao regime de isenção de horário surge como uma solução prática, carecendo, ainda assim, do cumprimento de registo dos tempos de trabalho.

Adicionalmente, no caso do trabalho suplementar, dado ser uma modalidade que vai além alguns limites estabelecidos legalmente quanto ao tempo de trabalho, é imprescindível assegurar um registo rigoroso, de modo a permitir um controlo expedito pela administração inspetiva.

Em suma, a necessidade de adaptação de normas e mecanismos de registo de tempos de trabalho aos novos contextos laborais é inegável, especialmente nos regimes de teletrabalho e flexibilidade horária.

Bibliografia

- Alves, L. D. (2020). *Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral. O Direito à Privacidade do Trabalhador*. Coimbra: Edições Almedina, S.A.
- Amado, J. L. (2022). Desconexão profissional: direito ou dever? In M. R. P. Ramalho, C. Carvalho & J. N. Vicente (Coord.), *Trabalho na era digital: que direito? Work in a digital era: legal challenges - Estudos APODIT 9* (pp. 469-483). Lisboa: AAFDL Editora.
- Antunes, P. & Garcia, V. (30 de agosto de 2020). *Controlo da atividade em teletrabalho tem limites, mas podem existir abusos*. Disponível em: <https://www.dn.pt/pais/controlo-da-atividade-em-teletrabalho-tem-limites-mas-podem-existir-abusos--12565474.html/>
- Burchell, B., Deakin, S., Rubery, J. & Spencer, D. A. (24 de janeiro de 2024). *The future of work and working time: introduction to special issue*. Disponível em: https://watermark.silverchair.com/bead057.pdf?token=AQECAHi208BE49Ooan9kKhW_Ercy7Dm3ZL_9Cf3qfKAc485ysgAAA0cwggNDBgkqhkiG9w0BBwagggM0MIIDMAIBA_DCCAYkGCSqGSIb3DQEHATAeBglghkgBZQMEAS4wEQQMhW8I3OMetW5qvCbgA_gEQgIIC-vl6IWC9a4rlfCXY8mp4AIX-T25zrfH4 BORnq5_gnoNZ-Z
- Carvalho, A. N. (2020). O covid 19 (des)organizou o tempo de trabalho? In M. R. P. Ramalho & T. C. Moreira (Coord.), *Covid-19 e trabalho: o dia seguinte - Estudos APODIT 7* (pp. 109-156). Lisboa: AAFDL Editora.
- Carvalho, C. O. (2017). O impacto da jurisprudência do Comité Europeu de Direitos Sociais em matéria laboral no ordenamento jurídico português in *Revista Jurídica de Los Derechos Sociales* (pp. 211-243).
- Carvalho, M. J. & Gonçalves, A. L. (31 de março de 2022). *Tratamento de dados biométricos para efeitos de registo de tempos de trabalho e de assiduidade e pontualidade*. Disponível em: https://www.uc.pt/site/assets/files/475840/20220331_parecer_42_epd_uc.pdf
- CNPD. (20 de outubro de 2020). Orientações 4/2019 relativas ao artigo 25.º da Proteção de Dados desde a Conceção e por Defeito in *Diretrizes do Comité Europeu*. Disponível em: https://www.edpb.europa.eu/system/files/2021-04/edpb_guidelines_201904_dataprotection_by_design_and_by_default_v2.0_pt.pdf

Duarte, D. P. (2018). Registo dos Tempos de Trabalho e Proteção de Dados Pessoais. In M. R. P. Ramalho & T. C. Moreira (Coord.), *Tempo de Trabalho e Tempos de Não Trabalho. O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional - Estudos APODIT 4* (pp. 173-183). Lisboa: AAFDL Editora.

Espada, J. L. (2022). Aplicaciones informáticas (app) para el registro diario de la jornada laboral. Condiciones de licitud, *Labos – Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, n.º1, Madrid. Disponível em <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6853> (pp. 70-94).

Falcão, D. (2023). *Lições de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.

Fernandes, A. M. (2014). Emprego na Era Digital: Um Novo Conceito de Trabalhador? In M. R. P. Ramalho, C. Carvalho & J. N. Vicente (Coord.), *Trabalho na era digital: que direito? Work in a digital era: legal challenges - Estudos APODIT 9* (pp. 239-246). Lisboa: AAFDL Editora.

Fernandes, F. L. (2018). *O Trabalho e o Tempo. Comentário ao Código do Trabalho*. Faculdade de Direito da Universidade do Porto: Universidade do Porto. Reitoria.

Gonçalves, I. (5 de setembro de 2022). *Registo de ponto com geolocalização através do Telemóvel*. Disponível em: <https://nexusgen.eu/registo-de-ponto-com-geolocalizacao-atraves-do-telemovel/>

Healthy and Safe Telework. (2021). Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/351182/9789240040977-eng.pdf?sequence=1>

Lambelho, A. (2023). O Trabalho através de Plataformas Digitais e os Tempos de Disponibilidade. In *Estudo de Direito das Empresas e de Direito do Trabalho* (pp. 29-65). Coimbra: Almedina.

Lira, L. G. (s.d.). *O dever de abstenção de contacto como paradigma nas relações laborais*. Disponível em: <https://ebooks.uminho.pt/index.php/uminho/catalog/download/151/180/2965?inline=1>

Machado, C. S. & Oliveira, J. G. (2021). Direito à desconexão – como evitar a intrusão e a exaustão? In *Revista Internacional de Direito do Trabalho* (pp. 743-770). Lisboa: IDT. Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

Manuela, L. (2023). A UGT e os desafios do futuro. In *Estudos sobre o teletrabalho e os desafios na nova conjuntura* (pp. 7-107). Disponível em: <https://www.ugt.pt/publicfiles/5nofpgni6vwdmerujwkkqgsajq3sbvyxccavuvvy.pdf>

Marques, H. A. A. V. (2020). *Os deveres de controlo do empregador em matéria de tempo de trabalho* (pp. 13-48). Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Direito, Escola do Porto. Disponível em: https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/31663/1/Hugo%20André%20Marques_Dissertação.pdf

Martinez, P. R. (2019). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.

Monjardino, J. P. (outubro de 2018). A Recolha de Dados Biométricos no Contexto Laboral. *E-Report* (pp. 6-7). Disponível em: https://www.cnmf.pt/xms/files/wax_news/e-report-outubro18.pdf

Monte, D. (30 de agosto de 2020). *Controlo da atividade em teletrabalho tem limites, mas podem existir abusos*. Disponível em: <https://www.dn.pt/pais/controlo-da-atividade-em-teletrabalho-tem-limites-mas-podem-existir-abusos--12565474.html/>

Moreira, T. C. (2010). *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador*. Coimbra: Almedina.

Moreira, T. C. (2021). *Direito do Trabalho na Era Digital*. Coimbra: Almedina.

Moreira, T. C. (2022). O Trabalho nas Plataformas Digitais e a Presunção de Laboralidade. In *Revista Internacional de Direito do Trabalho* (pp. 341-372). Lisboa: IDT. Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

Moreira, T. C. (2020). Privacidade em tempos de pandemia? In M. R. P. Ramalho & T. C. Moreira (Coord.), *Covid-19 e trabalho: o dia seguinte - Estudos APODIT 7* (pp. 65-87). Lisboa: AAFDL Editora.

Nobre, D. L. (s.d.). O Direito à desconexão, *O Trabalho e as Novas Tecnologias. Amigos ou Inimigos?* Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.mirandalawfirm.com/download/1060/b10b298dd819b7f0ecc1ff8155161e6f/1_direito_a_de

[sconexao.pdf&ved=2ahUKEwi1npTNzMWIAxXcRaQEHVYdOXUQFnoECBcQAQ&usg=AOvVaw3pGoQTj-dTu5F-ytwduBZ-](#)

Prol, F. F. (2022). Tiempo de trabajo en contextos digitalizados: análisis de la experiencia española in *Trabalho na era digital: que direito?* In M. R. P. Ramalho, C. Carvalho & J. N. Vicente (Coord.), *Trabalho na era digital: que direito? Work in a digital era: legal challenges - Estudos APODIT 9* (pp. 71-90). Lisboa: AAFDL Editora.

Ramalho, M. d. R. P. (2021). *Tratado de Direito do Trabalho*. Coimbra: Edições Almedina, S.A.

Rebelo, G. (2019). *Estudos de Direito do Trabalho*. Lisboa: Edições Sílabo.

Redinha, M. R. (s.d.). *Anotação aos artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003*. U. Porto. Faculdade de Direito, Universidade do Porto.

Resposta dada pelo Sr. Schmit em nome da Comissão Europeia. (22 de janeiro de 2024). Obtido de Questão Parlamentar P-003522/2023 (ASW): https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/P-9-2023-003522-ASW_EN.html

Royo, M. R.-P. & Signes, A. T. (2020). Registro de jornada mediante controles biométricos: um caso de incoherencia en el Derecho del Trabajo Digital. In M. R. P. Royo & A. T. Signes (Dir.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital* (1ª Ed., pp. 273-300). Navarra, España: Aranzadi.

Sousa, D. A. (2018). Registo dos tempos de Trabalho e Proteção de Dados Pessoais. In M. R. P. Ramalho & T. C. Moreira (Coord.), *Tempo de Trabalho e Tempos de Não Trabalho. O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional - Estudos APODIT 4* (pp.117-156). Lisboa: AAFDL Editora.

Suárez, A. M. (novembro de 2023). El software de reconocimiento facial como instrumento de control de la jornada laboral: la incidencia de la tecnología en los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. In *Revista Electrónica de Direito* (pp. 129-146). Disponível em: https://cij.up.pt/client/files/0000000001/6-arturo-montesdeoca-suarez_2446.pdf

Vasconcelos, T. P. (20 de maio de 2024). *Registo do tempo de trabalho e a prova de trabalho suplementar*. Disponível em: <https://www.cuatrecasas.com/pt/portugal/art/registo-do-tempo-de-trabalho-e-a-prova-de-trabalho-suplementar-1>

Villalón, J. C. (14 de febreiro de 2024). *Perfeccionar el sistema de registro de la jornada de trabajo*. Disponível em: https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/perfeccionar-sistema-registro-jornada-trabajo-jesus-cruz-villalon_1156017_102.html

Lista de Acórdãos

Ac. do Tribunal da Relação do Porto, processo 0610410 (Ferreira da Costa), datado de 22/05/2006, consultado a 19/03/2024,

(<http://www.gde.mj.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/b2f14c3a813f543c80257185004ccfbd?OpenDocument>)

Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, processo 06S2576 (Mário Pereira), datado de 05/07/2007, consultado a 29/03/2024,

(<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/4be2e7a671c3bb7f8025735600521b3c?OpenDocument>)

Ac. do Tribunal de Justiça, processo 08S0930 (Sousa Grandão), datado de 19/11/2008, consultado a 30/06/2024,

(<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/64a9699ad5b15e678025767a003e18e0>)

Ac. do Tribunal da Relação do Porto, processo 636/09.4TTPRT.P1 (Machado da Silva), datado de 07/02/2011, consultado a 12/06/2024,

(<http://www.gde.mj.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/c543ff314faaf83f8025783f003457c7?OpenDocument>)

Ac. do Tribunal de Justiça, processo C-342/12, datado de 30/03/2013, consultado a 22/04/2024, (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX%3A62012CJ0342>)

Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, processo 577/12.8TTVFX.L1 (Isabel Silva), datado de 22/03/2017, consultado a 20/06/2024,

(https://www.pgdlisboa.pt/jurel/jur_mostra_doc.php?nid=5220&codarea=59)

Ac. do Tribunal da Relação de Évora, processo 1216/15.0T8TMR.E2 (João Nunes), datado de 25/05/2017, consultado a 20/06/2024,

(<http://www.gde.mj.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/90a099d441ea1c1a80258192002ee9e0?OpenDocument>)

Ac. do Tribunal de Justiça, processo C-518/15, datado de 21/02/2018, (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0518>)

Ac. do Tribunal da Relação de Évora, processo 275/18.9T8PTM.E1 (Moisés Pereira da Silva), datado de 15/11/2018, (<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/45323038b61bf8c68025836100514c11>)

Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, processo 2066/15.0T8PNF.P1.S1 (Ribeiro Cardoso), datado de 09/01/2019, consultado a 30/06/2024, (<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/4f61b25673a10f428025837e0039cd13?OpenDocument>)

Ac. do Tribunal de Justiça, processo C-55/18, datado de 14/05/2019, consultado a 30/05/2024, (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62018CJ0055>)

Ac. do Tribunal da Relação do Porto, processo 6249/21.5T8VNG.P1 (Teresa Sá Lopes), datado de 18/09/2023, consultado a 17/06/2024, (<https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/e2d7f2766cd1290580258a37002cf055?OpenDocument>)

Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, processo 1701/22.8T8CSC.L1-4 (Manuela Fialho), datado de 10/01/2024, consultado a 19/07/2024, (<https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/7a763be8e35c8de280258aa70050c122?OpenDocument>)

*Lista elaborada sem nenhuma ordem específica hierárquica ou territorial, apenas por ordem decrescente de antiguidade.