



O enquadramento jurídico dos períodos de disponibilidade para o trabalho

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Diana Sofia Clemente Ascenso

Leiria, novembro de 2021



O enquadramento jurídico dos períodos de disponibilidade para o trabalho

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Diana Sofia Clemente Ascenso

Dissertação realizada sob a orientação da Professora Doutora Ana
Lambelho

Leiria, novembro de 2021

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 2020/2021, 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 deste trabalho.

Agradecimentos

Agradeço em primeiro lugar à minha orientadora Professora Doutora Ana Isabel Lambelho Costa, por todo o apoio e disponibilidade demonstrada ao longo desta caminhada. O seu sentido crítico aliado a um forte compromisso e colaboração contribuíram decisivamente para a realização deste trabalho.

Aos meus pais, pelo apoio em cada decisão, por acreditarem em mim e por terem permitido que tudo isto fosse possível.

Ao meu irmão, pelo companheirismo, amizade e por todos os ensinamentos que lavarei comigo sempre.

Aos meus familiares, amigos e colegas de curso que foram incansáveis ao longo do meu trajeto académico. Por todo o apoio e por todos os conselhos, o meu eterno agradecimento.

A todos os professores com os quais tive o privilégio de me cruzar e que foram imprescindíveis para a minha formação.

Resumo

Vivemos numa sociedade pautada pela sua constante transformação. O Direito do Trabalho e, por consequência, as relações laborais não são imunes a estas mutações.

Assistimos, há já largos anos, à transição de um mundo laboral dito tradicional para um mercado tecnológico, associado à designada indústria 4.0.

A globalização e o incremento das novas tecnologias impõem, de certa forma, novas relações de trabalho.

Falamos, portanto, do surgimento um “novo” modelo económico - a economia colaborativa – que já se encontra enraizada no nosso quotidiano. A influência das NTIC no nosso quotidiano é de tal forma brutal, que as relações laborais vêm a sofrer enormes alterações.

Desta forma, o conceito de tempo de trabalho tornou-se, neste novo mundo do trabalho, cada vez mais flexível, podendo, por um lado, originar uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, mas, por outro, limitações ao tempo de descanso do trabalhador.

Neste trabalho focaremos a nossa atenção no estudo do regime jurídico dos chamados períodos de disponibilidade, isto é, os tempos que, não sendo formalmente de trabalho, o trabalhador se obriga a estar à disposição do empregador para trabalhar, se necessário e em que, por isso, também não está a descansar, na verdadeira aceção da palavra.

Para o efeito, analisaremos as noções de tempo de trabalho e de período de descanso, de uma perspetiva legislativa e jurisprudencial multinível.

Por último, abordaremos também a questão do tratamento jurídico dos períodos de disponibilidade numa forma especial de prestar trabalho — o trabalho através de plataformas digitais — e relacioná-lo-emos com o direito à desconexão.

Palavras-Chave: Tempo de trabalho; Períodos de disponibilidade; Plataformas digitais; Direito à desconexão.

Abstract

We live in a society based on its long-changing transformation. Labour law and, consequently, labour relations are not immune to these changes.

We have been witnessing, for many years, the transition from a so-called traditional labour world to a technological market, associated with the designate industry 4.0.

Globalization and the increase of new technologies impose, in a certain way, new working relationships.

We are, therefore, talking about the emergence of a "new" economic model - the collaborative economy - which is already rooted in our daily lives.

The influence of ICT in our daily lives is so brutal that labour relations are undergoing enormous changes.

Thus, the concept of working time has become increasingly flexible in this new world of work, which may, on one hand, lead to a better reconciliation between work and family life, but, on the other hand, limitations to the worker's rest time.

In this paper we will focus our attention on the study of the legal regime of so-called periods of availability, which is the times that the worker, who is not being formally working, is obliged to be available to the employer to work, if necessary and in which, therefore, is not resting, in the true meaning of the word.

To this end, we will examine the views of working time and rest period, from a multilevel legislative and jurisprudential perspective.

Finally, we will also address the issue of legal treatment of availability periods in a special way of providing work — work through digital platforms — and relate it to the right to disconnection.

Keywords: working time; availability periods; Work through digital platforms; Right to disconnect.

Lista de abreviaturas e siglas

Ac.	Acórdão
CE	Comissão Europeia
CEDS	Comité Europeu dos Direitos Sociais
CSER	Carta Social Europeia Revista
cfr.	Conferir
CRP	Constituição da República Pública
CT	Código do Trabalho
DL	Decreto-Lei
ect	<i>Et cetera</i> , e outras coisas
ILO	International Labour Organization
IRCT	Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho
n.º	número
NTIC	Novas Tecnologias de Informação e Comunicação
OIT	Organização Internacional do Trabalho
p./pp.	página/páginas
p. ex.	por exemplo
PIB	Produto Interno Bruto
proc.	processo
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TC	Tribunal Constitucional
TRC	Tribunal da Relação de Coimbra
TJ	Tribunal de Justiça
TJUE	Tribunal de Justiça da União Europeia

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
UE	União Europeia
v.	ver
vs	<i>versus</i>

Índice

Originalidade e Direitos de Autor	i
Agradecimentos	ii
Resumo	iii
Abstract	iv
Lista de abreviaturas e siglas.....	v
1. Introdução	1
2. Tempo de Trabalho	2
2.1. O tempo de trabalho no Direito Interno português.....	5
2.2. O tempo de trabalho no Direito Internacional.....	12
2.3. O tempo de trabalho no Direito da União Europeia	14
2.4. O regime de trabalho de prevenção/chamada no ordenamento jurídico português em articulação com a Diretiva 2003/88/CE e o Direito Internacional ...	31
3. Tempo de descanso	34
4. O trabalho através das plataformas digitais e os tempos de disponibilidade	36
5. O direito à desconexão e a disponibilidade do trabalhador.....	46
6. Conclusão.....	52
Bibliografia.....	54

1. Introdução

Numa altura em que transitamos de um mundo laboral dito tradicional para um mundo tecnológico, importa dar atenção às profundas alterações que irão advir para o Direito, mais precisamente para o Direito do Trabalho.

O tempo de trabalho é um elemento crucial da relação laboral e é um dos temas mais debatidos e controversos do Direito, sendo visto como um fator determinante e com ligação direta às exigências laborais, aos níveis de produtividade, à concorrência e à competitividade laboral.

Atendendo ao paradigma atual, assume-se clara a necessidade de haver um equilíbrio entre os objetivos empresariais e uma adequada proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Deste modo, a presente dissertação tem como objeto de estudo o regime jurídico dos períodos de disponibilidade para o trabalho, pelo que procuraremos delimitá-los, caracterizá-los e fazer o seu enquadramento jurídico tanto de *jure constituto* como de *jure constituendo*.

A revolução digital veio acentuar ainda mais as dificuldades de enquadramento dos períodos de disponibilidade, sobretudo no que respeita aos chamados trabalhadores das plataformas, e a necessidade de os regular tendo em vista a proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, nomeadamente, no que respeita aos riscos resultantes da hiperconectividade digital.

Por assim ser, abordámos também a questão dos tempos de disponibilidade no trabalho através de plataformas e a relação entre a disponibilidade do trabalhador e o direito à desconexão.

2. Tempo de Trabalho

O contrato de trabalho, enquanto “negócio jurídico bilateral, integrado por duas ou mais declarações de vontade, de conteúdo oposto, mas convergente.” (Pinto, 2012, p. 385) apresenta desde logo duas obrigações principais: por um lado, a prestação do trabalho a cargo do trabalhador, sob direção e autoridade do empregador, e, por outro, o pagamento da retribuição, enquanto contrapartida patrimonial do trabalho, devida pela entidade empregadora.

Aquando da celebração de um contrato de trabalho, o trabalhador aceita dispor, a favor de outrem, de uma parte do seu tempo, recebendo, em contrapartida, uma retribuição.

De facto, o tempo de trabalho constitui, nas palavras de António Moreira (2004, p. 106) “a marca de origem do Direito do Trabalho, o seu ADN, a sua certidão de nascimento”, sendo uma das temáticas com maior relevância e alterações ao longo das várias reformas laborais.

“A duração do tempo de trabalho interessa ao trabalhador, pode-se dizer, por princípio. É algo que lhe toca de perto, como a ninguém, que se lhe inseriu na vida e a condiciona mais intimamente talvez do que qualquer outra circunstância.” (Fernandes, 2018, p. 82)

Há que ter em consideração que o trabalhador, enquanto ser humano, possui necessidades que jamais poderão ser esquecidas ou desrespeitadas. Como nos elucida João Leal Amado (2018, p. 255), a propósito da celebração de um contrato de trabalho, “o trabalhador não vende o seu corpo ao empregador. Nem, decerto, a sua alma. Mas talvez se possa dizer que aquele vende o seu tempo”, recordando o mesmo autor que:

“Na escravidão, o que se compra é o próprio sujeito, é o homem, ao passo que no trabalho assalariado é a sua energia (a sua energia muscular e a sua energia mental, as suas energias físicas e psíquicas), o que representa tempo de vida, tempo do homem.” (2018, p. 255)

O certo é que sempre existiu uma necessidade de limitar o tempo de trabalho prestado pelo trabalhador. Milena Silva Rouxinol e Joana Nunes Vicente (2019, p. 590) explicam que se trata de um tema com extrema relevância para o trabalhador, essencialmente, por duas de razões: por um lado, contribui para limitar a direção e subordinação perante o empregador e, por outro, para salvaguardar a sua saúde e segurança.

Conseguimos perceber, portanto, que aquando da celebração do contrato de trabalho, a obrigação assumida pelo trabalhador incide, principalmente, na disponibilidade da sua força.

Por consequência, a delimitação do tempo de trabalho deve ser feita de forma qualitativa e de forma quantitativa.

A forma qualitativa do tempo de trabalho tem relevância clara na limitação da subordinação do trabalhador perante o empregador, através da objetivação da prestação do trabalho e da delimitação temporal da disponibilidade do trabalhador, é possível assegurar a compatibilização com a sua liberdade pessoal.

Nesta senda, salientamos que a liberdade é um pressuposto axiológico essencial na prestação de trabalho, uma vez que o trabalhador é um homem livre que desempenha o seu trabalho voluntariamente. (Ramalho, 2021, p. 412)

Essa compatibilidade é assegurada através do respeito pelos limites impostos na celebração de um contrato de trabalho, impondo-se tempos de trabalho e tempos obrigatórios de não trabalho.

Por outro lado, esta delimitação deve ser assegurada de forma quantitativa, sendo vista como um fator determinante no que diz respeito à garantia da segurança e da saúde, preservando-se o equilíbrio físico e psíquico do trabalhador.

Assume-se a necessidade de, ao logo do seu vínculo laboral, considerar a qualidade de vida do trabalhador, cujas vidas pessoal e profissional pretende-se que sejam compatíveis, afastando-se da antiga escravatura.

A verdade é que o facto de existir, previamente estabelecido, um horário de trabalho com a imposição de limites máximos de tempo de trabalho, como os respetivos períodos de descanso e o direito a férias, assegurarão uma melhor qualidade de vida no emprego e, por consequência, uma maior produtividade empresarial.

Do ponto de vista do interesse das empresas, o tempo de trabalho é um tema com incidência direta, na medida em que condiciona os seus níveis de produtividade.

Neste sentido, é interessante analisar dados estatísticos relativamente à carga horária e a sua correlação com os índices de produtividade. Segundo o estudo do Eurostat¹, relativamente ao ano de 2020, a média de horas de trabalho semanal dos países da União Europeia é de 35.8 horas, bem abaixo da média de Portugal que é de 37 horas.

O que torna, contudo, ainda mais pertinente é comparar a média de horas de trabalho com a produtividade por hora de trabalho.

Como afirma Maria Alves (2011, p. 168), a produtividade é um índice que reflete a relação entre o produto/resultado obtido e a quantidade de recursos ou os meios utilizados para o obter, sendo que o seu crescimento depende de determinados fatores. Desde logo, a qualidade do capital físico, a melhoria das competências da mão-de-obra, os progressos tecnológicos e as novas formas de organização.

Desta forma, podemos dizer que a competitividade, isto é, o índice que mede a capacidade de afirmação de uma empresa, encontra-se intimamente ligada com a produtividade que, do ponto de vista macroeconómico, conseguimos medir através do PIB de cada país.

Vejamos, a título de exemplo, países como a Irlanda e o Luxemburgo que, segundo os dados, apresentam uma média de horas de trabalho de 36.1 horas e de 36.8 horas, respetivamente.

A verdade é que, quando observamos a tabela relativamente ao índice de produtividade², percebemos que os países que lideram o *ranking* são aqueles que apresentam uma carga horária bastante reduzida. No caso, a Irlanda apresenta uma média de 93.7 euros e o Luxemburgo, a liderar, uma média 94.8 euros por hora.

Já no que diz respeito à média da UE, esta fixa-se nos 41.8 euros e a de Portugal em 23.8 euros por hora, muito abaixo do apresentado pelos restantes países.

De facto, existe uma relação de proporcionalidade inversa entre as horas de trabalho semanais e a produtividade por hora dos mesmos países, concluindo-se que trabalhar mais não significa, necessariamente, produzir mais.

¹ Disponível em: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ifsa_ewhais&lang=en, consultado pela última vez em 07/07/2021.

² Disponível em: [https://www.pordata.pt/Europa/Produtividade+do+trabalho+por+hora+trabalhada+\(Euro\)-3019](https://www.pordata.pt/Europa/Produtividade+do+trabalho+por+hora+trabalhada+(Euro)-3019), consultado pela última vez em 07/07/2021.

Ainda neste contexto, vale a pena fazer referência a um estudo recente sobre a redução do tempo trabalho na Islândia³. Com a redução do período normal de trabalho para as 35 horas semanais, entre 2015 e 2019, o estudo aponta para um maior bem-estar dos trabalhadores e um maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, aliado a uma redução dos níveis de *stress* e *burnout*, sem, ainda assim, afetar a produtividade nos postos de trabalho e os respetivos salários.

Não obstante, se por um lado observamos avanços significativos na redução do tempo de trabalho em alguns países da Europa, por outro lado, noutros, no qual se inclui Portugal, assistimos a um aumento de medidas de flexibilização laboral (como é o caso do banco de horas) que acabam por originar, em muitos casos, um aumento do período normal de trabalho.

Torna-se, assim, cada vez mais importante, no mundo laboral, a “compatibilização do tempo de trabalho com o direito do trabalhador ao repouso”, sendo visto como um dos princípios orientadores do regime do tempo de trabalho. (Ramalho, 2021, 412)

Aqui chegados, importa definir conceitos, esclarecendo o que é considerado tempo de trabalho e tempo de descanso.

2.1. O tempo de trabalho no Direito Interno português

Ora, em matéria de tempo de trabalho, destacamos a Lei de 23 de março de 1891, que estabeleceu o período de trabalho em 8 horas diárias para os manipuladores de tabaco, o Decreto de 14 de abril de 1891, que fixou a duração do trabalho dos menores na indústria e ainda o Decreto de 3 de agosto de 1907, que determinou a regra do descanso semanal para a generalidade dos trabalhadores.

Salientamos, nesta senda, a Lei n.º 2/91, de 17 de janeiro, que veio alterar o limite de horas de trabalho semanal, passando a fixar-se nas 44 horas, em vez das 48 horas que vigorava desde 1919.

³ Disponível em https://en.aldais/wp-content/uploads/2021/07/ICELAND_4DW.pdf, consultado pela última vez em 22/07/2021.

A lei foi fruto de um compromisso celebrado no âmbito do Acordo Económico e Social, onde ficou assumida a necessidade de tutela da saúde dos trabalhadores e do direito a terem uma vida familiar. Para tal ficou acordado:

“Num quadro balizado pela instituição legal de um novo horário máximo nacional, foi acordado incentivar a adaptação contratualizada da redução e organização do tempo de trabalho. Através da negociação coletiva visar-se-á, em paralelo, generalizar a duração semanal de 40 horas em 1995 e a contabilização dos tempos trabalho em termos de média reportada, em princípio, a períodos de três meses, podendo ser fixado na negociação coletiva um período diferente. O Acordo facilita, ainda, o recurso ao trabalho suplementar, em resposta às necessidades objetivas das empresas.”⁴

No entanto, só na sequência do Acordo de Concertação Social de Curto Prazo, foi aprovada a Lei n.º 21/96, de 23 de julho, que procedeu à redução dos períodos normais de trabalho superiores a quarenta horas por semana, ficando conhecida pela “Lei das 40 horas”.

A questão da limitação da duração do tempo de trabalho foi um marco fundamental. Como nota Pedro Romano Martinez (2019, p. 552) “o princípio das oito horas de trabalho diário constitui uma reivindicação laboral que data, pelo menos, do século passado, concretizado no adágio inglês «*eight hours to work, eight to play, eight to sleep*».”

Apesar do seu importante contributo, a redação desta lei acabou por se revelar bastante infeliz. Isto porque, nos termos do n.º 3 do artigo 1º, definiu-se como períodos de trabalho efetivo, os períodos de trabalho normal com exclusão de todas as interrupções de atividade que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador.

Assim, por esta lógica, todas as eventuais interrupções no trabalho (como p. ex., pausas para repouso, café e refeições) estariam, desde logo, excluídas do designado período de trabalho efetivo.

⁴ Disponível em:

<http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f4d/58bf17f4d30cc658891737.pdf>, consultado pela última vez em 07/07/2021.

Tal como refere António Monteiro Fernandes (2019, p. 506) “a circunstância de, para a Lei 21/96, só interessar o trabalho efetivo punha em crise, embora apenas para os efeitos dessa lei, o modo tradicional de contar o tempo de trabalho.”

Estava, com efeito, gerada uma grande controvérsia, uma vez que não se conseguia perceber se a redução devia incidir sobre o período normal de trabalho ou se, pelo contrário, deveria ter por referência o período de trabalho efetivo.

Na esteira do afirmado pelo mesmo Autor (2019, p. 507):

“Essa dualidade de perspetivas teve uma consequência talvez não prevista: passou a haver dois limites legais à duração da semana de trabalho, isto é, ao tempo de permanência na empresa: 44 horas. Outro era fixado pela L 21/96 e incidia sobre o tempo de trabalho efetivo: 40 horas”.

Com efeito, após grandes discussões e cientes das questões que a redação da Lei n.º 21/96 veio levantar, tornou-se imperativo esclarecer a noção de tempo de trabalho.

A Lei n.º 73/98, de 10 de novembro, introduziu uma definição de tempo de trabalho, transpondo a Diretiva n.º 93/104/CE do Conselho, de 23 de novembro, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, a qual iremos abordar mais adiante.

O ano 2000 marcou o início de trabalhos com o intuito de sistematizar a legislação avulsa até aqui existente, culminando na aprovação do primeiro Código do Trabalho em 2003, que veio a ser aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e regulamentado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de julho.

Com a exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 29/IX, que aprovou o Código do Trabalho de 2003, percebemos as razões que justificaram a adoção de um CT:

“A opção por um Código do Trabalho assentou na circunstância de, por um lado, o Direito do Trabalho, tendo em conta os estudos e a jurisprudência dos últimos quarenta anos, já ter alcançado uma estabilidade científica suficiente para se proceder a uma primeira codificação e, por outro, a mera consolidação de leis, ainda que sistematizadas, apontar para uma incipiente codificação.”

Destacamos, neste sentido, em matéria de duração de tempo de trabalho, a definição de tempo de trabalho, estabelecendo algumas alterações relativamente à definição dada pela

Lei n.º 73/98, considerando-se “tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no artigo seguinte.”

A revisão do CT de 2003, 6 anos após a sua criação, derivou de um intenso trabalho e discussão que se iniciou com o Livro Verde sobre as Relações Laborais, seguindo-se a criação da Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, ao elaborar o Livro Branco das Relações Laborais, acabando no Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Proteção Social, em Junho de 2008.

Com a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o CT de 2009, foram introduzidas alterações com o intuito de fomentar a adaptabilidade dos tempos de trabalho e facilitar a conciliação entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores. Além disso, aumentaram-se os mecanismos de flexibilização dos tempos de trabalho, com vista a estimular a produtividade e a competitividade empresarial.

Falamos em alterações significativas no domínio do tempo de trabalho, onde foram introduzidos novos instrumentos, designadamente a adaptabilidade grupal, por acordo e por IRCT, o banco de horas e o horário concentrado.

Apesar daquelas alterações, o CT de 2009 manteve as normas relativas à definição de tempo de trabalho, aos limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal e à isenção de horário, entre outras.

A nível nacional, a tutela da saúde dos trabalhadores, tem consagração na nossa CRP, mais precisamente no seu artigo 59º, estabelecendo determinados direitos essenciais para todos os trabalhadores.

Neste âmbito, é referido que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à fixação dos limites da duração do trabalho, bem como o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, permitindo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, repouso e lazer.

Neste sentido, importa também realçar que incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho.

Podemos afirmar, como se sufragou no Acórdão do TC n.º 368/97, de 14 de maio de 1997, que o direito a um limite máximo do período normal de trabalho é um direito fundamental de natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias, beneficiando do seu regime, pelo que têm aplicabilidade direta, vinculando as entidades públicas e privadas.

Com efeito, como referem Gomes Canotilho e Vital Moreira (2007, p. 776), a fixação dos limites da duração do trabalho deve obedecer a determinados requisitos:

“(a) tais limites têm de ser de carácter nacional, o que quer dizer que não pode ter variações regionais e que a sua determinação compete ao Estado; (b) os diversos limites da duração do trabalho devem ter em conta a diferença objetiva dos diversos tipos de trabalho (intensidade, penosidade, etc.)”

Nesta senda, o Código do Trabalho dedicou especial atenção à codificação da organização do tempo de trabalho e à sua duração, tratando-a na secção correspondente.

Deste modo, importa salientar o carácter imperativo das normas relativas aos limites da duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal, bem como à duração mínima dos períodos de repouso. Resulta do artigo 3º do CT que, aquelas só podem ser afastadas por IRCT ou contrato individual de trabalho, quando estes disponham em sentido mais favorável para o trabalhador.

Atualmente, o CT vai ao encontro do disposto na nossa CRP, designadamente no n.º 1 do artigo 203º, consagrando que “o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana.”

Além disso, o artigo 197º, n.º 1 do CT, oferece-nos uma definição de tempo de trabalho que engloba três critérios: i) o período durante o qual o trabalhador se encontra a executar a atividade, no local e período definido pela entidade empregadora; ii) o período em que o trabalhador está adstrito ao cumprimento da respetiva prestação laboral; iii) e o correspondente aos períodos que são legalmente equiparados a tempos de trabalho. (Rouxinol e Vicente, 2019, p. 577)

O conceito de tempo de trabalho compreende, ainda, todas as interrupções equiparadas a tempo efetivo, regra geral de curta duração, cujo tempo despendido se mostra irrelevante, consagradas no artigo 197º, n.º 2 do CT.

Ora vejamos, segundo o estabelecido na alínea a), esta reporta-nos para interrupções que estejam consideradas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, em

regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa, sendo que é necessário que as qualifiquem como tempo de trabalho.

Nos termos da alínea b), é equiparada a 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.

Referimo-nos, primeiramente, às interrupções de curta duração impostas por necessidades fisiológicas. Trata-se de um direito do trabalhador, segundo o qual a entidade patronal não se pode opor, pois por razões “da dignidade da pessoa humana e de tutela da intimidade da vida privada constituem sérios obstáculos à implementação de mecanismos de controlo do número ou duração das referidas pausas.” (Monteiro, 2013, p. 478)

Nesta senda, importa salientar que, estas pausas podem ser usadas de forma abusiva por parte do trabalhador, sendo que, nesses casos, na esteira do avançado pelo mesmo autor (Monteiro, 2013, p. 478), caberá ao empregador provar o seu carácter abusivo ao “descaracterizá-las, alegando e provando que as necessidades que visam satisfazer não são pessoais ou inadiáveis.”

No que toca à segunda parte do artigo, esta equiparação a tempo de trabalho resulta da vontade do próprio empregador, exteriorizada de forma tácita ou expressa. Esta interrupção pode, porventura, ser compensada noutro momento pelo trabalhador, remetendo-nos para o disposto no artigo 226º, n.º 1, alínea f) do CT.

A alínea seguinte, refere-se à interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por fator climatérico que afete a atividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas.

Note-se que estamos perante situações em que o trabalhador se encontra disponível para prestar o seu trabalho, mas, por razões de força maior, atinentes à própria empresa ou a terceiros, se revela impossível. Neste caso, é o empregador que suporta o risco dessa impossibilidade.

Por sua vez, a alínea d) integra o intervalo para refeição, em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

Deste modo, não sendo imposto ao trabalhador a sua permanência no local de trabalho ou próximo dele, esse intervalo de refeição não será considerado como tempo de trabalho, pois, nesse caso, o trabalhador pode abandonar o local de trabalho, existindo total liberdade de gerir o seu tempo como quiser.

Por último, é ainda equiparado a tempo de trabalho a interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho, em decorrência daquelas que são as obrigações gerais do empregador, previstas na alínea e) do n.º 2 do artigo 15º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

De salientar ainda que, ao longo do CT, existem outras situações de equiparação a tempo de trabalho, como é o caso, por exemplo, do crédito de horas dos representantes dos trabalhadores e as suas faltas justificadas (artigos 408º, n.º 2 e 409º, n.º 1 do CT).

Como afirma Luís Miguel Monteiro (2013, p. 520) todas estas pausas “constituem interrupções ou paragens da prestação de trabalho, regra geral de curta duração, irrelevantes quando se trata de apurar o tempo despendido no cumprimento do débito laboral.”

A propósito desta redação, é-nos incompreensível a questão que nos apresenta o Acórdão do TRP de 7 de fevereiro de 2011, proc. 636/09.4TTPRT.P1, no qual afasta do conceito de tempo de trabalho um período de 45 minutos, em que a trabalhadora se encontra presente fisicamente no local de trabalho com o intuito de preparar as salas de jogos e a mudança de turnos, afirmando que “durante tal período de permanência, o trabalhador não presta trabalho efetivo, uma vez que o mesmo se destina apenas a garantir e prevenir o normal funcionamento da sala de jogo.”

Este entendimento é contrário ao nosso, uma vez que consideramos que todo o tempo em que o trabalhador esteja no local de trabalho ou em regime de prevenção/à chamada, seja a realizar trabalhos preliminares que se encontram relacionados com a prestação do trabalho ou a efetivamente trabalhar, deve ser considerado tempo de trabalho.

Se a qualificação do tempo efetivo de trabalho não levanta grandes dúvidas, o mesmo não acontece com o critério da disponibilidade, isto é, o período durante o qual o trabalhador

se encontra adstrito à realização da prestação, independentemente do local onde se encontre, que mais controvérsia tem levantado, no qual a dicotomia tempo de trabalho e tempo de descanso nem sempre é consensual.

2.2. O tempo de trabalho no Direito Internacional

A nível internacional, a regulação do tempo de trabalho tem merecido, ao longo dos tempos, a atenção de várias organizações internacionais, que têm tido um papel crucial na delimitação do conceito de tempo de trabalho, no sentido de proteger os trabalhadores, alcançando o equilíbrio entre a sua vida profissional e a pessoal.

Deste modo, importa enquadrá-las à luz da CRP que, no seu artigo 8º, n.º 2, estabelece que “as normas constantes de convenções internacionais regularmente ratificadas ou aprovadas vigoram na ordem interna após a sua publicação oficial e enquanto vincularem internacionalmente o Estado Português.”. Ou seja, em Portugal vigora a regra da receção automática quanto às normas constantes de convenções internacionais.

Uma das suas principais fontes internacionais são as convenções celebradas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (de ora em diante, OIT), uma organização criada há mais de 100 anos, em que Portugal figura como membro fundador, e que continua a desempenhar um papel importantíssimo na defesa dos direitos dos trabalhadores.

O preâmbulo da constituição da OIT refere como objetivo primordial o de melhorar a situação dos trabalhadores, designadamente através da regulamentação das horas de trabalho e da fixação de um limite máximo diário e semanal.

A primeira convenção, de 1919, estipulou a duração do tempo de trabalho na indústria, impondo o limite máximo das 8 horas diárias e 48 horas semanais.

Não obstante a discussão gerada no seio da OIT, só na Convenção n.º 30, de 1930, é que foi criada uma noção de tempo de trabalho. Apesar de não ter sido ratificada por Portugal, nos termos do artigo 2º, ficou estabelecido que a duração do tempo de trabalho consiste no tempo durante o qual o trabalhador está à disposição do empregador, excluindo-se os períodos de descanso em que essa disponibilidade não se verifica.

No que toca às restantes convenções, são muitas as que, indiretamente, abordam vários instrumentos de controlo da duração do tempo de trabalho. Veja-se, a título de exemplo, a convenção n.º 155, em 1981, relativa à segurança e à saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, referindo a necessidade de o tempo de trabalho ser adaptado às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores.

Importa também fazer alusão à Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948, constituindo um marco histórico dos Direitos Humanos.

Neste sentido, salientamos o artigo 24º que consagra uma limitação da duração do tempo de trabalho, estabelecendo que “toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas.”

De facto, a Declaração assume um importantíssimo papel no ordenamento jurídico nacional, encontrando consagração na CRP, mormente no artigo 16º, n.º 2, ao estatuir que “os preceitos constitucionais e legais relativos aos direitos fundamentais devem ser interpretados e integrados de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem.”

Como nota António Monteiro Fernandes (2019, p. 76) “antes mesmo de se perfilar como referencial interpretativo e integrativo, a Declaração foi, manifestamente, utilizada como modelo para a própria redação dos preceitos constitucionais alusivos àqueles temas.”

Outra referência é a criação do Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais, que entrou em vigor em 3 de janeiro de 1976.

Nos termos do seu artigo 7º, alínea d), é-nos dito que todos os Estados Partes reconhecem o direito de todas as pessoas gozarem de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem em especial o “repouso, lazer e limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas pagas, bem como remuneração nos dias de feriados públicos.

Ainda nesta senda, não podemos deixar de salientar o disposto na Carta Social Europeia⁵, que muito tem contribuído, desde a sua adoção pelo Conselho da Europa, para a melhoria das condições de trabalho dos cidadãos europeus.

Realçamos o seu artigo 2º, que determina o direito a condições de trabalho justas, através da fixação de “uma duração razoável ao trabalho diário e semanal, devendo a semana de trabalho ser progressivamente reduzida, tanto quanto o aumento da produtividade e os outros fatores em jogo o permitam.”

2.3. O tempo de trabalho no Direito da União Europeia

Neste âmbito, também com particular interesse, importa referir determinados instrumentos europeus com incidência no Direito do Trabalho.

Falamos, primeiramente, dos principais textos relativos à organização do tempo de trabalho e a sua duração, designadamente a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e a Diretiva 2003/88/CE.

O artigo 31º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, estipula os princípios básicos da regulamentação do tempo de trabalho, garantindo que “todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.”

Por outro, destacamos a aprovação da atual Diretiva 2003/88/CE, que revogou a Diretiva 93/104/CE, codificando matérias relativas à organização do tempo de trabalho.

Importa também mencionar a criação de regimes especiais, tendo em atenção determinadas especificidades de certas categorias de trabalhadores e de determinadas atividades económicas.

É o caso da Diretiva 94/33/CE do Conselho, de 22 de junho de 1994, relativa à proteção de jovens no trabalho, definindo requisitos mínimos para garantir a melhoria da saúde e da segurança dos jovens trabalhadores e da Diretiva 2002/15/CE do Parlamento Europeu

⁵ Em 1996, a Carta Social Europeia foi alvo de uma profunda revisão, passando a designar-se Carta Social Europeia Revista (CSER).

e do Conselho, de 11 de março de 2002, relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem atividades móveis de transporte rodoviário.

A Diretiva 93/104/CE tinha como principal objetivo estabelecer prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho aplicáveis a todos os Estados-Membros, nomeadamente no que respeita à duração do período normal de trabalho, aos períodos de descanso diário/semanal, ao tempo máximo de trabalho semanal, às férias anuais e, bem assim, ao trabalho noturno.

Assim, conforme o disposto no artigo 2º desta Diretiva, diz-se 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”, contrapondo, no seu n.º 2, o período de descanso que se definiu pela negativa, ou seja, como “qualquer período que não seja tempo de trabalho.”

A redação deste artigo veio contribuir para esclarecer o conceito de período normal de trabalho, ultrapassando algumas incertezas de interpretação do sistema laboral português, surgidas na sequência da Lei n.º 21/96, ao clarificar que o tempo de trabalho não é sinónimo de trabalho efetivo. (Fernandes, 1999, pp. 119 e 120)

Esta noção de tempo de trabalho foi, contudo, alvo de grande debate o que denota a especial sensibilidade que o tema gera.

Atualmente encontra-se em vigor a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, surgida pela necessidade de clareza e transparência que a Diretiva 93/104/CE não conseguiu transmitir, tendo sido alterada substancialmente.

Salientamos, no âmbito da nova Diretiva, o artigo 7º que obriga os Estados-Membros a tomarem medidas para que todos os trabalhadores beneficiem de férias anuais remuneradas de, pelo menos, quatro semanas.

E, bem assim, realçamos que a mesma fixou, designadamente no artigo 6º, uma duração máxima do trabalho semanal de quarenta e oito horas, apurado em termos médios, por cada período de sete dias, no qual englobou o trabalho normal e o trabalho prestado em qualquer outro regime de flexibilidade. (Fernandes, 2018, p. 143)

Ainda assim, nos termos do artigo 22º, ficou também previsto a possibilidade de os Estados-Membros autorizarem o empregador a estabelecer uma derrogação ao limite de quarenta e oito horas semanais de trabalho (comumente designada por *opt-out*, que

Portugal não adotou), mediante determinados requisitos: i) Por acordo do trabalhador; ii) Em caso de recusa, desde que este não seja prejudicado; iii) O empregador deve comprometer-se a dispor de um registo, acessível às autoridades competentes, de todos os trabalhadores que efetuam esse trabalho; iv) Respeito pelos princípios gerais de segurança e de saúde.

Não obstante, a atual Diretiva manteve inalterada a definição de tempo de trabalho, continuando a suscitar dúvidas quanto ao seu alcance.

Encontra-se, uma vez mais, lançada uma grande discussão, desde logo, motivada pelo facto de não ser claro se os requisitos que integram o conceito de tempo de trabalho (estabelecidos no artigo 2º) devem ser ou não considerados como cumulativos, aliada ao facto de não ser clara a dicotomia entre período de trabalho e período de descanso.

Referimo-nos, relativamente aos requisitos mencionados e seguindo o pensamento de Catarina de Oliveira Carvalho (2017, pp. 280-312), a três elementos distintos: i) período durante o qual o trabalhador está a trabalhar; ii) se encontra à disposição da entidade empregadora e iii) no exercício da sua atividade ou função.

O primeiro critério é o espacial, na medida em que corresponde à condição de o trabalhador estar a trabalhar, relacionado com o facto de o mesmo ter necessariamente de estar presente no local de trabalho ou no local designado.

O segundo elemento constitutivo do conceito trata-se do critério de autoridade, sendo referido como o período durante o qual o trabalhador se encontra à disposição da entidade patronal, isto é, no caso, o trabalhador mantém-se sob o poder de direção do empregador.

O terceiro elemento é identificado como o critério profissional, segundo o qual o trabalhador se encontra no exercício da sua atividade profissional. É necessário salientar que, neste âmbito, tanto a intensidade das atividades como a sua interrupção são irrelevantes.

Deste modo, relativamente à análise destes critérios, o Tribunal de Justiça tem contribuído com vários acórdãos no sentido de interpretar o seu carácter cumulativo, procurando responder a determinadas questões que se impõem.

Com efeito, somos remetidos para o Acórdão SIMAP de 3 de outubro de 2000, proc. C-303/98, que decidiu sobre um litígio entre o SIMAP e a *Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*.

Neste caso, pretendia saber-se se os períodos de tempo de guarda que os médicos das equipas de urgência efetuam, quer em regime de presença física nos próprios estabelecimentos de saúde, quer no período de chamada/localização, deviam ser considerados como tempos de trabalho ou tempos de descanso e, no caso de excederem o limite máximo da jornada de trabalho, deveriam ser considerados como horas extraordinárias.

No acórdão, afirmou-se que, *in casu*, a obrigação de os médicos permanecerem fisicamente e disponíveis no local de trabalho no sentido de prestarem a sua atividade, encontra-se abrangida pela noção de tempo de trabalho, uma vez que preenchia os três requisitos mencionados.

Em contrapartida, no que diz respeito ao período de chamada, isto é, no caso de o trabalhador ser obrigado a estar permanentemente disponível, não sendo, contudo, necessário permanecer fisicamente no seu local de trabalho, o entendimento é diferente.

Neste caso, é dito que “mesmo estando à disposição da sua entidade patronal, na medida em que devem poder sempre ser localizados, nesta situação, os médicos podem gerir o seu tempo com menos constrangimentos e consagrar-se aos seus próprios interesses.” Afirmam ainda que “apenas o tempo que se relaciona com a prestação efetiva dos serviços de urgência deve ser considerado como tempo de trabalho.”

Foi, de igual forma, discutido o conceito de tempo de trabalho no Acórdão *CIG*, de 3 de julho de 2001, proc. C-241/99, que decide sobre um litígio, entre a *Confederación Intersindical Galega (CIG)* e o *Servicio Galego de Saúde (Sergas)*, no âmbito do qual se discutiu se o tempo de trabalho do pessoal de enfermagem, que prestava serviços de urgência, ultrapassava o horário máximo previsto pela legislação comunitária e não respeitava o direito ao descanso compensatório.

Neste âmbito, ficou decidido que:

“O tempo de urgência que cumpre, segundo o regime de presença física, o pessoal médico e de enfermagem que presta serviços por conta do *Sergas* nos PAC, nas equipas de cuidados primários e noutros serviços em que são tratadas as urgências extra-hospitalares que ocorrem no território da Comunidade Autónoma da Galiza deve ser considerado na sua totalidade como tempo de trabalho e, tal sendo o caso, como horas extraordinárias na aceção da Diretiva 93/104.”

Neste sentido, importa também destacar o Acórdão *Jaegar*, de 9 de setembro de 2003, proc. C-151/02.

Neste aresto estava em causa saber se, no serviço de urgência, o tempo em que os médicos, apesar de não se encontrarem a desempenhar as suas tarefas, têm de permanecer no local de trabalho, estando autorizados a descansar durante os períodos de tempo em que o seu trabalho não seja solicitado, deveria ser, na sua íntegra, considerado tempo de trabalho ou, por contrário, ser considerado tempo de descanso.

In casu, o Tribunal de Justiça entendeu que, de facto, todo o período de tempo em que o trabalhador se encontra à disposição, fisicamente presente no local de trabalho, deve ser considerado, na sua totalidade, tempo de trabalho.

Afirma-se que o médico se encontra “sujeito a obrigações sensivelmente mais pesadas, uma vez que deve ficar afastado do seu meio quer familiar quer social e beneficia de uma menor margem para gerir o tempo.”

Assim, de acordo com o primeiro acórdão do Tribunal de Justiça, a qualificação como tempo de trabalho, relativamente ao seu período de disponibilidade, encontra-se intimamente ligada à sua presença física no local de trabalho.

Desta forma, caso o trabalhador não se encontre a exercer a sua atividade, mas permaneça disponível, sendo essa disponibilidade verificada fora do seu local de trabalho, esse tempo não será considerado como tempo de trabalho. É, pelo contrário, considerado como período de descanso.

Já relativamente ao segundo Acórdão, a disponibilidade limita-se ao local de trabalho, pelo que todo esse período será tempo de trabalho.

Não obstante as várias decisões do Tribunal de Justiça neste sentido, importa destacar outros casos, cuja decisão se mostrou de natureza diferente.

Referimo-nos ao Acórdão de 18 de fevereiro de 2018, proc. C-218/15, onde *Matzak*, bombeiro voluntário, é obrigado, num sistema rotativo, a permanecer em situação de disponibilidade num raio específico de distância do seu local de trabalho, sendo obrigado a responder às chamadas da sua entidade patronal num curto período de tempo (*in casu*, oito minutos).

Mais uma vez, pretende-se saber se, o período durante o qual o trabalhador se mantém disponível a apresentar-se no quartel, encontrando-se, ainda assim, fora do seu local de trabalho, será considerado tempo de trabalho ou, como vimos anteriormente, tempo de descanso.

A verdade é que, pela primeira vez, o Tribunal de Justiça enquadrou esses períodos de disponibilidade como tempo de trabalho, uma vez que se encontra “obrigado a estar à disposição da sua entidade patronal e contactável, a todo o tempo, e a sua liberdade de movimentos e liberdade para organizar os seus assuntos pessoais estão, portanto, fortemente restringidos durante os seus períodos de serviço.”⁶

Ora, neste caso, o facto de o trabalhador estar à disposição do empregador, sem possibilidade de gestão do seu tempo e dos seus próprios interesses, tornou-se crucial para a sua qualificação como tempo de trabalho.

Em sentido similar, ainda que o TJ não se tenha mostrado tão perentório na consideração dos tempos de disponibilidade como tempos de trabalho, salientamos a decisão de dois acórdãos bastante recentes, ambos de 9 de março de 2021. Um deles é o Acórdão RJ, proc. C-580/19, um litígio que opõe RJ à *Stadt Offenbach am Main*, o outro é o Acórdão *Radiotelevizija Slovenija*, proc. C-344/19.

O primeiro Acórdão que iremos tratar, apresenta uma situação bastante similar à anterior, na medida em que RJ é funcionário e exerce as suas atividades de bombeiro, devendo, durante o serviço, estar sempre contactável e ter consigo o seu uniforme de intervenção, bem como um veículo de serviço, disponibilizado pela sua entidade patronal.

Tem de responder às chamadas que recebe e, caso seja necessário, deve deslocar-se para o local da intervenção, sendo que, em caso de alarme, consiga chegar à área urbana da cidade de *Offenbach am Main*, com o seu uniforme e veículo, no prazo de 20 minutos.

Este acórdão trata, portanto, um trabalhador que deveria efetuar regularmente períodos de prevenção, que abrange os períodos em que estaria à disposição da sua entidade patronal a fim de poder assegurar a prestação de trabalho, em regime de disponibilidade contínua não presencial, referindo-se aos períodos durante os quais o trabalhador não se encontra obrigado a permanecer no seu local de trabalho.

⁶ Cfr., neste sentido, conclusões da advogada-geral Eleanor Sharpston apresentadas em 26 de julho de 2017 in <https://blook.pt/caselaw/EU/TJUE/543867/>.

A ação intentada sustenta que, nos casos em que o trabalhador não tem necessariamente de se encontrar fisicamente presente no local de trabalho, nesses períodos de prevenção, em que o trabalhador está obrigado, pela sua entidade patronal, a retomar ao trabalho num prazo muito curto, devem ser considerados tempo de trabalho.

Deste modo, o Tribunal de Justiça declarou que:

“Um período de prevenção em regime de disponibilidade contínua, durante o qual um trabalhador deve poder chegar à área urbana da cidade do seu local de trabalho no prazo de 20 minutos, com o seu uniforme de intervenção e o veículo de serviço disponibilizado pela sua entidade patronal, exercendo os direitos derogatórios do Código da Estrada e os direitos de prioridade associados a esse veículo, só constitui, na sua totalidade, «tempo de trabalho» na aceção desta disposição se decorrer de uma apreciação global de todas as circunstâncias do caso em apreço, nomeadamente das consequências desse prazo e, seno caso disso, da frequência média das intervenções durante esse período, que as limitações impostas a esse trabalhador durante o referido período são de uma natureza tal que afetam objetiva e muito significativamente a capacidade do trabalhador de gerir livremente, durante o mesmo período, o tempo durante o qual os seus serviços profissionais não são solicitados e dedicar esse tempo aos seus próprios interesses.”

O outro, trata-se do Acórdão *Radiotelevizija Slovenija*, proc. C-344/19, que versa sobre o caso de um técnico especializado (D.J.) que se encarregava de garantir o funcionamento, durante vários dias consecutivos, de centros de transmissão de televisão.

A natureza do próprio trabalho e a distância entre os centros de transmissão e o seu domicílio, impunham que permanecesse na proximidade dos locais em causa, pelo que a entidade patronal converteu, nos edifícios dos dois centros de transmissão, um local para permitir o seu alojamento.

D. J. estava em serviço de prevenção durante seis horas por dia, sendo que este efetuava-se em regime de disponibilidade contínua, o que implicava que, durante esse período, o trabalhador tinha apenas de estar contactável a qualquer momento e poder chegar ao centro de transmissão em causa no prazo de uma hora.

Apesar de se encontrar em regime de prevenção seis horas por dia, fundamentou a sua ação no facto de residir no local onde prestava o seu trabalho e que por isso estava, na

prática, presente no seu local de trabalho 24 horas por dia, sítio onde não eram propícias atividades de lazer, não havendo oportunidade de se afastar do trabalho.

O TJ considerou, contudo, que só poderia constituir, na sua totalidade, tempo de trabalho quando analisando globalmente:

“Todas as circunstâncias do caso em apreço, nomeadamente das consequências desse prazo e, sendo caso disso, da frequência média das intervenções durante esse período, que as limitações impostas a esse trabalhador durante o referido período são de uma natureza tal que afetam objetiva e muito significativamente a capacidade do trabalhador de gerir livremente, durante o mesmo período, o tempo durante o qual os seus serviços profissionais não são solicitados e dedicar esse tempo aos seus próprios interesses.”

Já no que diz respeito à falta de atividades de lazer nas imediações do seu local de trabalho, considerou não ser “pertinente para efeitos desta apreciação.”

Em adição, o trabalhador exercia a sua atividade laboral por turnos determinados. Um das 6 horas às 18 horas e o outro do meio-dia à meia-noite, tendo D. J. trabalhado, a maior parte das vezes, no segundo turno.

O trabalho efetuado nessa faixa horária era considerado como “trabalho normal” que exigia a presença no posto de trabalho.

A entidade empregadora de D. J. calculou o seu salário com base nessas doze horas de “trabalho normal”, sem remunerar o período de descanso, que se estendia, regra geral, da meia-noite às 6 horas da manhã, ao passo que as seis horas restantes seriam integrados no período de prevenção em regime de disponibilidade contínua.

Segundo o direito esloveno, nos termos do art. 46º do *Kolektivna pogodba za javni sektor* (Contrato Coletivo para o Setor Público), de 5 de junho de 2008 (Uradni list RS, n. os 57/08 e seguintes), prevê que “é devido ao funcionário público um suplemento salarial pelo período de disponibilidade contínua correspondente a 20 % do custo horário do vencimento de base. Os períodos de disponibilidade contínua do funcionário público não são contabilizados como tempo de trabalho.”

Assim, por esse período de prevenção em regime de disponibilidade contínua, era-lhe pago um subsídio correspondente a 20 % do seu salário de base. No entanto, se durante o

referido período, D. J. fosse chamado a intervir, o tempo necessário para a sua intervenção era calculado e pago como trabalho normal.

O réu pretendia que, independentemente do facto de ter ou não prestado um trabalho concreto durante esse serviço de prevenção, essas horas fossem pagas da mesma forma que as restantes.

Contudo, o TJ estabeleceu que o modo de remuneração dos trabalhadores pelos períodos de prevenção não está abrangido pela Diretiva 2003/88, mas pelas disposições pertinentes do direito nacional. O caso em concreto foi julgado improcedente, tanto na primeira como na segunda instância.

Também o Acórdão de 9 de setembro de 2021, proc. C-107/19, refere um caso de um bombeiro (XR) que se encontrava sujeito a um regime de trabalho por turnos, que incluía um turno diurno, abrangendo o horário das 6h45 às 19h00, e um turno noturno, que compreendia o período das 18h45 até às 7h00.

Os horários de trabalho diários incluíam duas pausas para alimentação e repouso, com uma duração de trinta minutos cada, podendo o trabalhador aceder à cantina da fábrica, situada a 200 metros do seu posto de trabalho, desde que fosse equipado com um transmissor que, em caso de urgência, o avisava que teria de se encontrar à frente da cantina no prazo de dois minutos.

O réu intentou esta ação na medida em que os períodos de pausa eram apenas tidos em conta, no cálculo do tempo de trabalho, caso fossem interrompidos por uma chamada de emergência. Ou seja, os períodos de pausa em que XR não era interrompido não seriam remunerados.

Questiona-se, também, se o carácter aleatório e imprevisível dessas interrupções seriam relevantes na apreciação da questão.

Ora, a este respeito, é preciso entender que o período de pausa concedido a XR, durante o seu tempo de trabalho diário, em que deve estar em condições de sair em caso de emergência, significa que o trabalhador se encontra em regime de prevenção.

Posto isto, o TJ afirma que:

“Decorre de uma apreciação global de todas as circunstâncias pertinentes que os constrangimentos impostos a esse trabalhador durante o referido período de pausa

são de tal natureza que afetam objetivamente e muito significativamente a faculdade de este último gerir livremente o tempo durante o qual os seus serviços profissionais não são solicitados e consagrar esse tempo aos seus próprios interesses.”

Além disso, o TJ defende também que “o facto de o trabalhador ser raramente chamado a intervir durante os seus períodos de prevenção não pode levar a que estes últimos sejam considerados «períodos de descanso».”

Com efeito, o carácter imprevisível das possíveis interrupções do período de pausa é suscetível de colocar o trabalhador em situação de alerta permanente.

Desta forma, os constrangimentos impostos ao trabalhador aliado ao facto de este ser obrigado a permanecer no seu local de trabalho à disposição imediata da sua entidade patronal, não resta dúvidas de que essas interrupções têm que ser qualificadas como tempo de trabalho.

Mais recentemente, o Acórdão de 11 de novembro de 2021, proc. C-214/20, analisou também o caso de um sapador bombeiro (MG) em regime de prevenção, contratado, a tempo parcial, pelo Conselho Municipal de Dublin e que se encontrava ao abrigo de um sistema de prevenção em regime de disponibilidade contínua (durante sete dias por semana e 24 horas por dia) à disposição da brigada do quartel pelo qual foi formado.

MG é obrigado a participar em 75% dessas intervenções, podendo abster-se das restantes, sendo que, durante os seus períodos de prevenção, deve chegar ao quartel num prazo mínimo de cinco minutos devendo, em todo o caso, respeitar um prazo máximo de chegada de dez minutos.

Com efeito, deve residir e exercer as suas atividades profissionais a uma “distância razoável” do quartel da sua brigada, a fim de conseguir respeitar o prazo de chegada a esse quartel.

Encontra-se, ainda assim, autorizado a exercer uma atividade profissional por conta própria ou por conta de uma segunda entidade patronal, desde que essa atividade não exceda 48 horas semanais em média. Em contrapartida, está proibido de exercer tal atividade durante as horas do seu “período ativo de trabalho” como sapador bombeiro em regime de prevenção, incluindo não só as horas passadas a intervir num sinistro, mas também as dedicadas às outras atividades da brigada, como os treinos.

MG alega que deve estar permanentemente em condições de responder rapidamente a uma chamada de emergência, o que o impede de se dedicar livremente às suas atividades familiares e sociais, bem como à sua atividade profissional de motorista de táxi.

Nesta senda, os casos mencionados acima, ao contrário do estabelecido no caso *Matzak*, vieram refutar a ideia de que todos os períodos de disponibilidade passados em casa, em que o trabalhador se encontre fortemente restringido em aproveitar o seu tempo livre, não seriam considerados como “tempo de trabalho”.

O TJ vem estabelecer uma diferença, relativamente aos casos DJ e RJ, baseando-se, por um lado, na obrigação de o trabalhador permanecer num local determinado pela entidade patronal e, por outro, na limitação imposta pelo tempo de reação que lhe era concedido para chegar ao seu local de trabalho, uma vez que, em ambos os casos, era significativamente mais longo do que os oito minutos estabelecidos no proc. C-218/15. (Zahn, 2021, p. 123)

Já no caso MG, o TJ afirmou que se trata de situações distintas, uma vez que o Conselho Municipal de Dublin não exige que este se encontre em local determinado quando está de prevenção, não é obrigado a participar em todas as intervenções asseguradas a partir do quartel ao qual está afetado e, bem assim, autoriza-o a exercer outra atividade profissional (na qualidade de motorista de táxi).

O tribunal afirma que:

“As dificuldades organizacionais que podem resultar das escolhas feitas pelo trabalhador em causa, como a escolha de um lugar de residência ou de locais para o exercício de outra atividade profissional que se encontrem mais ou menos afastados do sítio a que deve estar em condições de chegar no prazo fixado no âmbito do seu emprego de sapador bombeiro em regime de prevenção, não podem ser tidas em conta.”

Desta feita, percebemos que nestes casos se decidiu pela apreciação da situação em concreto, nomeadamente no que diz respeito à frequência com que os trabalhadores são chamados, quando em regime de prevenção, e às limitações que o próprio trabalho implica na sua vida pessoal.

O TJ salienta inclusive o facto de quando os períodos de prevenção serem prestados de forma contínua e por longos períodos, ao ponto de assumir um fardo psicológico

recorrente para o trabalhador, pode ser difícil “fugir” ao ambiente de trabalho, acabando por constituir um risco para a sua segurança e saúde.

Espera-se, especialmente nos dias de hoje, em que a barreira entre tempo de trabalho e o tempo de descanso se encontra cada vez mais frágil, que o TJ seja mais direto na apreciação dos casos e do que significa “estar à disposição do empregador”.

Realçamos, ainda nesta senda, um acórdão bastante recente que, pese embora se referia à profissão de militares, achamos, de igual forma, extremamente importante a sua análise.

Trata-se do Acórdão *BK vs Republika Slovenija*, proc. C-742/19, de 15 de julho de 2021, que tem por objeto a remuneração que lhe deve ser paga a título de contrapartida pela atividade dos serviços de prevenção desempenhados em instalações militares que efetuou regularmente durante o seu serviço.

BK prestou, na qualidade de sargento do exército esloveno, um serviço de prevenção com a duração de 24 horas, tendo-o feito durante uma semana por mês e todos os dias dessa semana, incluindo sábados e domingos, durante o qual tinha de estar contactável e presente de forma permanente no respetivo quartel.

Este serviço em regime de prevenção compreendia, por um lado, períodos durante os quais teria que exercer uma atividade de vigilância efetiva e, por outro, períodos em que estava apenas obrigado a permanecer à disposição dos seus superiores para trabalhar.

A questão prende-se, como também aconteceu no caso anterior, com o facto de BK ter apenas recebido o salário correspondente às oito horas de trabalho por cada dia, que equivaliam a tempo de trabalho, já a título das restantes, este recebeu apenas um suplemento remuneratório relativamente à disponibilidade permanente, correspondendo a 20% do salário base.

Assim, este pretendia que lhe fossem pagas as horas durante as quais, no decurso do serviço em regime de prevenção, não exerceu nenhuma atividade efetiva ao serviço da sua entidade patronal, pese embora tivesse sido obrigado a permanecer à disposição dos seus superiores para trabalhar, estando, por consequência, afastado da sua residência e da sua família.

Este Acórdão trata um tema particularmente sensível e delicado, sendo, portanto, de extrema importância.

Surge, primeiramente, a questão de saber se o artigo 2.º da Diretiva 2003/88 também se aplica aos trabalhadores que desempenham a sua atividade no setor da defesa e ao pessoal militar que presta serviço de prevenção em tempo de paz.

Segundo as conclusões apresentadas pelo advogado-geral Henrik Saugmandsgaard ØE⁷, este estabelece que a Diretiva é aplicável aos militares, considerando que:

"As medidas nacionais relativas à organização das forças armadas dos Estados-Membros não estão completamente excluídas do âmbito de aplicação do direito da União (secção 1). Além disso, os militares são «trabalhadores», na aceção desta diretiva (secção 2), e as forças armadas fazem parte dos setores de atividades que esta abrange (secção 3). Todavia, os militares não beneficiam das regras da referida diretiva quando participam em certas «atividades específicas» destas forças armadas (secção 4), das quais não, em princípio, faz parte uma atividade como o serviço de prevenção em instalações militares (secção 5)."

Neste sentido, o próprio Acórdão acaba por reformular a questão, estabelecendo que a interpretação do artigo 2º da Diretiva deve ser lido à luz do artigo 4º, n.º2 do TUE, e interpretado no sentido de que a atividade do serviço de prevenção exercida por um militar em tempo de paz está excluída do âmbito de aplicação desta diretiva.

A este respeito, segundo o disposto no artigo 4.º, n.º 2 do TUE, a União dispõe de competência partilhada com os Estados-Membros, respeitando a respetiva identidade nacional, refletida nas estruturas políticas e constitucionais fundamentais de cada Estado-Membro, bem como, as funções essenciais do Estado, mormente as que se destinam a garantir a integridade territorial, a manter a ordem pública e a salvaguardar a segurança nacional.

Com efeito, percebemos que esta mesma disposição indica que a segurança nacional é da exclusiva responsabilidade de cada Estado-Membro, salientando-se que as missões principais das forças armadas dos Estados-Membros, que são a preservação da

⁷ Cfr, neste sentido, as conclusões do advogado-geral apresentadas em 28 de janeiro de 2021 *in* <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:62019CC0742>

integridade territorial e a salvaguarda da segurança nacional, figuram expressamente entre as funções essenciais do Estado que a União deve respeitar.

Daqui resulta, portanto, que as especificidades que cada Estado-Membro confere ao funcionamento das suas forças armadas devem ser tomadas em consideração pelo Direito da União, independentemente de estas resultarem, de responsabilidades internacionais específicas assumidas por esse Estado-Membro, dos conflitos ou de ameaças com que é confrontado, ou ainda do contexto geopolítico em que esse Estado atua.

Assim, conforme o presente Acórdão explica, tendo em conta o disposto nos artigos 1.º, nº3 da Diretiva 2003/88, lido à luz do artigo 4.º, nº 2 do TUE:

“Deve ser interpretado no sentido de que uma atividade de serviço de prevenção realizada por um militar está excluída do âmbito de aplicação desta diretiva: quando esta atividade é exercida no âmbito da sua formação inicial, de um treino operacional ou de uma operação militar propriamente dito; quando constitui uma atividade de tal modo específica que não se presta a um sistema de rotação dos efetivos que permita assegurar o respeito pelas exigências da referida diretiva; quando se afigura que, à luz de todas as circunstâncias pertinentes, essa atividade é realizada no âmbito de acontecimentos excecionais, cuja gravidade e dimensão exigem que sejam adotadas medidas indispensáveis à proteção da vida, da saúde e da segurança da coletividade e cuja correta execução ficaria comprometida se todas as regras enunciadas pela referida diretiva devessem ser respeitadas; ou quando a aplicação da referida diretiva a tal atividade, ao impor às autoridades em causa que implementem um sistema de rotação ou de planificação do tempo de trabalho, só pode ser feita em detrimento da correta execução das operações militares propriamente ditas.”

De seguida, questiona-se também se o artigo 2º, n.º 1 da Diretiva 2003/88 se opõe a uma regulamentação nacional que prevê que o período durante o qual um militar é obrigado, durante uma atividade de serviço de prevenção, a permanecer no quartel onde está afeto, à disposição dos seus superiores, sem realizar nenhum trabalho efetivo, não sendo contabilizado nem remunerado como tempo de trabalho.

Ora, conforme explanado, o modo de remuneração dos trabalhadores a título dos períodos de serviços de prevenção não se encontra abrangido pela Diretiva 2003/88, mas sim pelas disposições do próprio direito nacional.

Assim sendo, esta Diretiva:

”Não se opõe à aplicação de uma regulamentação de um Estado-Membro, de uma convenção coletiva de trabalho ou de uma decisão de uma entidade patronal que, para efeitos da remuneração de um serviço de prevenção, tome em consideração de diferente forma os períodos durante os quais são realmente efetuadas prestações de trabalho e aqueles durante os quais nenhum trabalho efetivo é realizado, mesmo quando esses períodos devam ser considerados, na sua totalidade, «tempo de trabalho» para efeitos da aplicação da referida diretiva.”

Conclui-se, portanto, que o artigo 2.º da Diretiva deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a que a remuneração de um período de um serviço de prevenção, durante o qual um militar é obrigado a permanecer no quartel, apesar de não se encontrar a prestar trabalho efetivo, seja diferente da remuneração de um período de um serviço de prevenção durante o qual o militar realiza prestações de trabalho efetivo.

No entanto, não podemos deixar de mencionar que esta dicotomia entre tempo de trabalho e tempo de descanso, embora tenha vantagens quanto à sua simplicidade, suscita sérias questões.

Interrogamo-nos sobre a qualificação do tempo despendido pelos trabalhadores, sem um local de trabalho fixo, na deslocação entre o primeiro e o último cliente e as respetivas residências.

Desta forma, somos remetidos para o Acórdão *Tyco*, de 10 de setembro de 2015, proc. C-266/14, que considerou que os trabalhadores em causa “utilizam um veículo da empresa para se deslocarem da sua residência até ao cliente designado pela entidade patronal ou para regressarem à sua residência a partir do domicílio desse cliente e para se deslocarem de um cliente para o outro ao longo do dia de trabalho” e que, portanto, “o tempo de deslocação que estes trabalhadores despendem nas deslocações quotidianas entre a sua residência e os domicílios do primeiro e último clientes designados pela sua entidade patronal” constituem tempo de trabalho, segundo o disposto no artigo 2º, n.º 1 da Diretiva.

Com efeito, o tribunal considerou que os três critérios do conceito de tempo de trabalho se encontravam preenchidos, sendo relevante o facto de as deslocações se afigurarem estritamente necessárias à prestação da respetiva atividade laboral, encontrando-se à disposição do empregador para a realizar.

Tal como defende Júlio Gomes (2007, p. 662), o critério em causa deveria ser o de “distinguir entre as deslocações que são feitas sobre as ordens, em execução dos comandos do empregador”, afirmando ainda, relativamente aos comumente designados “almoços de trabalho”, que “do mesmo modo, haverá ainda tempo de trabalho quando um quadro superior tem de almoçar com um cliente ou um fornecedor.”

O critério seria, portanto, o da subordinação jurídica. A jurisprudência portuguesa vai também no mesmo sentido, como é exemplo o Acórdão do TRC de 1 de março de 2016, proc. 250/13.0TTCTB.C1, em que se considera:

“É trabalho suplementar o tempo despendido em viagens entre Portugal e Espanha e vice-versa durante os dias de descanso do trabalhador, em carrinha da empregadora, nas condições de tempo e lugar por esta determinadas e com ligação à prestação do trabalho.”

Já no que diz respeito ao trajeto do local de trabalho para a residência do trabalhador, partilhamos o entendimento do mesmo Autor, uma vez que este não será considerado tempo de trabalho.

A propósito, falamos do Acórdão do TRP de 21 de setembro de 2015, que refere esta posição:

“É verdade que o trabalhador, para ir trabalhar, depende, mais ou menos, tempo na deslocação, e é verdade que ele, desde que sai de casa, está a disponibilizar o tempo a favor do empregador na medida em que pratica os atos necessários à prestação de serviço que se iniciará no local de trabalho.”

No entanto, o tempo de deslocação como tempo de trabalho tem somente interesse para efeito infortunisticos, defendendo que “não se compatibilizaria com a natural diversidade dos lugares de residência dos trabalhadores: um que vivesse mais longe, se considerássemos a deslocação como tempo de trabalho trabalharia mais que outro que vivesse mais perto.”

Nesse caso, o trabalhador não se encontra a realizar a sua atividade laboral, tratando-se apenas de um período de tempo conexo com uma atividade preparatória inerente à prestação laboral.

Apesar dos vários acórdãos do TJ a verdade é que continua a ser difícil a articulação dos regimes nacionais dos tempos de disponibilidade com o regime resultante da atual Diretiva.

O facto de não existir uma resposta concreta para estas situações, faz com que o caminho a seguir seja sempre o de considerar o caso em concreto, isto é, avaliando o grau de liberdade de que o trabalhador dispõe, durante esses períodos, para as suas atividades pessoais.

Como defende Francisco Liberal Fernandes (2018, p. 19), quando estes períodos não são classificados como tempo de trabalho “deve ser reconhecido ao trabalhador um tratamento retributivo destinado a compensar a situação de chamada ou de prevenção.”

Não obstante os vários contributos que o Tribunal da Justiça conseguiu apresentar, a verdade é que, face às dúvidas aliadas à controvérsia gerada pela definição do tempo de trabalho, a Diretiva 2003/88/CE tem sido alvo de críticas, tendo a Comissão proposto uma alteração à mesma⁸, de forma a consagrar uma distinção para o trabalho à chamada, especificando tempos ativos de trabalho e tempos de descanso, especialmente devido à vulgarização das NTIC.

⁸ Entre 2004 e 2009, esta diretiva foi objeto de duas propostas de alteração, apresentadas pela Comissão Europeia, embora sem sucesso.

Também em 2010, a Comissão emitiu uma comunicação de forma a conhecer a posição dos parceiros sociais ao nível europeu relativamente à Diretiva, disponível em: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=PT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=PT), consultado pela última vez a 17.11.2021.

2.4. O regime de trabalho de prevenção/chamada no ordenamento jurídico português em articulação com a Diretiva 2003/88/CE e o Direito Internacional

Analisado o conceito de tempo de trabalho, importa agora tecer alguns considerações sobre a qualificação dos regimes de prevenção ou à chamada.

Relativamente ao conceito de tempo de trabalho, a Diretiva define como “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”. Levantam-se, assim, dúvidas quanto ao modo de articulação dos três requisitos e ao seu caráter cumulativo.

O legislador nacional não adotou o conceito da Diretiva na sua íntegra. Desde logo, ao utilizar a disjuntiva “ou”, na letra do artigo 197º, afasta qualquer indício de cumulação entre os seus segmentos, não se vislumbrando o requisito de ordem espacial.

Neste sentido, a previsão que o CT português contempla torna-se mais ampla do que a que consta na Diretiva. Assim, defendemos que, à luz do nosso ordenamento, o período de disponibilidade é considerado tempo de trabalho, independentemente de ocorrer dentro ou fora do local de trabalho. (Carvalho, 2017, p. 228)

Como sustenta Francisco Liberal Fernandes (2018, p. 85):

“Há disponibilidade para o trabalho quando subsiste na íntegra o dever de trabalhar e, portanto, sempre que se mantém a obrigação de o trabalhador se conformar com as ordens emanadas da entidade patronal, como sucede, por exemplo, nos regimes de prevenção ou à chamada (*on call* ou *on standby*).”

Desta forma, tendo em conta o disposto no artigo 15º da Diretiva, que permite aos Estados-Membros prever disposições mais favoráveis aos trabalhadores, assegura-se o cumprimento integral da Diretiva e da CSER. (Carvalho, 2017, p. 231)

Neste sentido, assume especial importância a decisão relativamente à reclamação coletiva n.º 55/2009, apresentada pela *Fédération Générale du Travail* contra França, interpretada pelo CEDS, na qual se pronunciou sobre a qualificação dos “períodos de prevenção, localização ou chamada” como tempo de trabalho para efeitos da CSER.

Segundo a reclamação apresentada, o regime legal dos designados *astreintes*⁹, violaria os n.ºs 1 e 5 do artigo 2º da CSER, defendendo que a equiparação entre o período de chamada/localização e o período de descanso constitui uma violação do direito a “uma duração razoável ao trabalho”. (Carvalho, 2017, p. 228)

Esta interpretação seria a que melhor contemplaria:

“(i) O direito ao repouso e aos lazeres, (ii) o direito à conciliação da vida profissional coma vida familiar e pessoal e (iii) as irradiações do direito ao livre desenvolvimento da personalidade, direitos que, tendo acentuado relevo no catálogo constitucional (...) cobram proeminência exegética na qualificação dos chamados tempos de prevenção.” (Martins, 2018, p.48)

Não obstante, os Estados-Membros podem optar por não qualificar os períodos de chamada/localização como tempo de trabalho, mas também não os poderão considerar como períodos de descanso. (Carvalho, 2017, p. 227)

Ainda assim, não tem sido esta a posição maioritária da nossa jurisprudência, uma vez que se tem realizado uma interpretação restritiva do preceito, excluindo do conceito de disponibilidade os períodos de chamada/localização, pese embora qualifique os períodos de prevenção com presença no local de trabalho como tempo de trabalho.

Falamos, a título de exemplo, do Acórdão do TRE de 30 de agosto de 2012, proc. nº 155/11.9T2SNS.E1, ao estabelecer que:

“Se o trabalhador permanece no local de trabalho e está disponível para trabalhar, esse período de tempo deve considerar-se como tempo de trabalho; mas já se o trabalhador permanece fora do seu local de trabalho, por exemplo em casa, em que pode ainda que de uma forma limitada gerir os seus próprios interesses e desenvolver, até, atividades à margem da relação laboral que mantém com a entidade empregadora, apesar de se encontrar disponível para trabalhar para esta, como regra esse período de tempo não pode considerar-se tempo de trabalho.”

⁹ Segundo o *Code du Travail*, nos termos do artigo L. 3125-5, ficou consagrado o “período durante o qual o trabalhador está à disposição permanente e imediata do empregador.”

E, mais recentemente, do Acórdão do STJ de 9 de janeiro de 2019, proc. n.º 2066/15.0T8PNF.P1.S1, que sufragou:

“Não estando o trabalhador, condutor de reboques, obrigado a permanecer nas instalações da empregadora, mas apenas contactável 24 horas por dia e disponível para efetuar os serviços de reboque sempre que fosse necessário, apenas os períodos em que efetivamente realizou estes serviços devem ser considerados tempo de trabalho.”

Em oposição, defendemos que o período de disponibilidade do trabalhador em regime de trabalho à prevenção/chamada, consiste num alargamento do conceito de tempo de trabalho.

Ainda neste âmbito, tivemos, aliás, decisões que incluíram este período de tempo no conceito de tempo de descanso, ao considerar que, nos termos do Acórdão do STJ de 19 de novembro de 2008, proc. n.º 08S0930:

“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 repouso.”

Não se percebe, na esteira do afirmado, a total desconsideração do STJ no que diz respeito aos trabalhadores que não se encontrem fisicamente presentes no local de trabalho, sendo nosso entendimento que estes integram o conceito de tempo de trabalho e que não é admissível considerá-los como períodos de descanso.

Neste sentido, torna-se importante salientar que o confronto entre a interpretação do artigo 2º da Diretiva 2003/88/CE, realizada pelo STJ, e a interpretação do artigo 2º da CSER, realizada pelo CEDS, resultam conceções distintas sobre a (não) inclusão dos períodos de chamada/localização no conceito de período de descanso. (Carvalho, 2017, p. 230)

3. Tempo de descanso

A definição de tempo de descanso no nosso CT, tal como acontece com o disposto na Diretiva n.º 2003/88/CE, é bastante simples, sendo concebida por contraposição à noção de tempo de trabalho.

Nos termos do artigo 199.º do CT, entende-se por período de descanso aquele que não é tempo de trabalho.

Também na Diretiva, encontramos o conceito de “descanso suficiente”, algo que o legislador nacional optou por não fazer, que exige períodos de descanso regulares e suficientemente longos e contínuos, com vista à tutela da segurança e da saúde dos trabalhadores.

Na esteira do que afirma Francisco Liberal Fernandes (2018, p. 19) “o tempo de descanso possui uma dupla finalidade: permitir um período de não trabalho (dimensão negativa) e possibilitar um tempo de lazer (dimensão positiva).”

Desta forma, consideramos que estamos perante períodos de tempo em que o trabalhador dispõe livremente dele, sendo dono do seu tempo, liberto dos constrangimentos impostos pela atividade laboral, dedicando-se aos seus interesses e familiares, podendo aproveitar para descansar e restabelecer as suas energias, físicas e psíquicas.

Daqui decorre a impossibilidade de ser convencionada uma situação de disponibilidade permanente para o trabalho e, bem assim, que o empregador só possa interferir no gozo do período de descanso do trabalhador nos casos previstos na lei. (Fernandes, 2018, p. 18)

Neste sentido, a jurisprudência é também clara, afirmando, no Acórdão do STJ de 24 de janeiro de 2018, que:

“O momento limite entre o ‘tempo de trabalho’ e o ‘tempo de descanso’ é aquele em que o trabalhador adquire o domínio absoluto e livre da gestão da sua vida privada.”

Podemos, portanto, afirmar que o tempo de descanso se encontra intimamente ligado ao direito ao repouso e ao lazer constitucionalmente consagrado, previsto no artigo 59.º, n.º 1, al. d) da CRP.

Contudo, como defende António Monteiro Fernandes (2019, p.438), “a referência ao “repouso” e “lazer” não é tautológica. Repouso é descanso, recuperação da capacidade de trabalho; lazer é tempo livre, do qual o trabalhador pode fazer o que lhe aprouver.”

O direito ao descanso surge como um dever do empregador em proporcionar boas condições de trabalho, tendo ligação direta com a saúde e segurança do trabalhador. De facto, o desprezo, por parte da entidade patronal, do cumprimento do regime da duração e organização do tempo de trabalho, acaba por expor o trabalhador a uma série de riscos psicossociais, originando situações de *burnout*.

A este propósito, como defende Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 17):

“Os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho. Fazer refeição ou tirar férias com uma linha direta com o superior hierárquico, ainda que o aparelho não seja acionado concretamente, estando, no entanto, sob a ameaça de sê-lo a qualquer instante, representa a negação plena do descanso.”

Neste sentido, encontramos no CT restrições claras à duração de trabalho, designadamente no artigo 232º, que estabelece a obrigatoriedade de existir, pelo menos, um dia de descanso semanal. Também o artigo 214º prevê determinadas situações onde período de descanso deve ser garantido aos trabalhadores, permitindo a respetiva recuperação.

Quanto ao princípio de compatibilização do tempo de trabalho com o direito ao repouso, Maria do Rosário Ramalho (2021, p. 412), ensina-nos que a este princípio “subjaz, naturalmente, a tutela da saúde do trabalhador.”

Como tal, o descanso semanal obrigatório é indisponível e insubstituível, na medida em que se trata de um direito, ao dispor do trabalhador, irrenunciável.

Deste modo, consideramos que, na atual realidade laboral, marcada pelas novas tecnologias, os verdadeiros períodos de descanso não podem ser esquecidos, devem, pelo contrário, ser asseguradas as condições necessárias para tal, como iremos perceber.

4. O trabalho através das plataformas digitais e os tempos de disponibilidade

Nos últimos anos, a globalização das economias, assente no incremento das NTIC na sociedade, acabou por transformar, não só a forma como comunicamos e agimos, mas, de igual forma, o mundo laboral tradicional.

Vivemos na era digital, onde o uso das tecnologias se tornou essencial para o aumento da competitividade entre empresas, pelo que a capacidade de gerir o tempo e o local de trabalho tornaram-se condição imprescindível para o conseqüente êxito económico. (Rebelo, 2021, p. 21)

Por um lado, inegáveis são as vantagens que a vulgarização do uso das novas tecnologias trouxe para o mundo do trabalho. Destacamos a sua utilização num dos momentos mais devastadores em todo o mundo, a pandemia COVID-19, onde o recurso à utilização dos meios tecnológicos na atividade laboral se evidenciou, nomeadamente com a utilização do teletrabalho, acelerando a transição digital.¹⁰

Nesta senda, Teresa Coelho Moreira (2016, p. 48) fala-nos do surgimento do trabalho 4.0. explicando que:

“A evolução começou com o trabalho 1.0., do século XIX e da revolução industrial associado ao surgimento da sociedade industrial, o que originou mudanças no modo de produção e na própria organização do trabalho. Depois temos o trabalho 2.0., do século XX, com o surgimento da produção em massa e advento do Estado Social. Há, depois, o trabalho 3.0, a partir da década de 70 do século passado, com a globalização e o surgimento do trabalho no computador e a informática; por último tem-se o trabalho 4.0, relacionado com a digitalização, o trabalho em plataformas, a economia colaborativa, o trabalho integrado, que origina uma mudança de valores e de novos compromissos sociais.”

¹⁰ A noção de teletrabalho encontra-se consagrada no artigo 165º do CT, definindo-se como “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.”. Falamos de um período, cuja prestação do trabalho nas suas próprias casas, de forma obrigatória, garantiu a manutenção dos postos de trabalho, a sobrevivência das empresas e economia do país, ao mesmo tempo que contribuimos para a proteção de toda a comunidade.

Percebemos, pois, que o mundo do trabalho se encontra em constante mudança, surgindo, por consequência, novas formas de prestar trabalho.

Deste modo, perante a evolução contínua que temos assistido, somos “empurrados” para a flexibilização do mundo laboral, de forma a responder à diversidade do atual mercado global, associado aos avanços tecnológicos e a uma mão-de-obra cada vez mais exigente e qualificada.

Observando este cenário, o trabalho na era digital representa um enorme desafio para o legislador, pois é crucial assegurar a regulamentação da organização do tempo e local de trabalho, garantindo a estabilidade ao nível do emprego, bem como assegurar boas condições no trabalho, preservando a segurança e saúde dos trabalhadores.

O governo português não ficou indiferente a esta evolução¹¹, surgindo assim, o Livro Verde sobre as Relações Laborais em Portugal, publicado em junho do presente ano¹², tendo como focos essenciais: o trabalho em plataformas digitais, a privacidade e o teletrabalho.

Pretende-se, portanto, assegurar a delimitação do tempo de trabalho e o tempo de descanso, pois:

“Dado o risco de diluição crescente entre o tempo de trabalho e o tempo de repouso e lazer dos trabalhadores, provocada não apenas pelo aumento da facilidade das comunicações, mas também pela erosão da separação entre o local de prestação de trabalho e os locais que tradicionalmente eram de não trabalho, nomeadamente o domicílio, por via das tecnologias que permitem o trabalho à distância.”

Neste sentido, importa realçar o Programa do XXII Governo Constitucional, do qual consta o compromisso de elaborar um novo documento, estruturado em torno de quatro

¹¹ Já em 2016 tinha sido elaborado um Livro Verde sobre as Relações Laborais em Portugal, pretendendo-se fazer uma reflexão informada sobre a última década do mercado de trabalho, sustentando que estamos perante uma “revolução tecnológica que tem vindo a alterar a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos, incorporando mudanças significativas em escala, espectro, rapidez e complexidade.”, disponível em: http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/LIVRO_VERDE_2016.pdf, consultado pela última vez a 17.11.2021

¹² Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho>, consultado pela última vez a 17.11.2021.

desafios estratégicos que interpelam a discussão sobre o futuro do trabalho: a transição digital, a demografia, o combate às desigualdades e a transição climática.

Guilherme Machado Dray, coordenador do novo Livro Verde, em entrevista à revista Sapo¹³, declara ser imperioso garantir uma transição para uma sociedade digital sem perda de direitos, mantendo a dignidade do trabalho.

Afirma ainda, no que diz respeito às plataformas colaborativas, como é o caso, a título de exemplo, da *Uber*, *Bolt* e da *Glovo*, que envolvem uma conexão com uma plataforma e pequenas prestações de serviços, que são temas mais difíceis de tratar, necessitando de uma maior regulação.

Centrar-nos-emos na análise do surgimento de uma das principais transformações verificadas no mundo do trabalho, isto é, das plataformas digitais de prestação do trabalho.

É através do surgimento das plataformas digitais que, como consequência, surge uma nova economia, a economia colaborativa que, nos termos da noção fornecida pelo próprio Parlamento, no relatório elaborado em 2017 sobre uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa¹⁴:

“Abrange uma vasta gama de atividades, que provêm de uma série de modelos empresariais colaborativos, incluindo os que não têm fins lucrativos; os modelos de negócio vão desde plataformas colaborativas, que permitem o intercâmbio de bens ou serviços em todo o mundo, a pequenas PME colaborativas que fornecem serviços às comunidades locais.”

Realçando ainda que são três as categorias de intervenientes na economia colaborativa: i) os prestadores de serviços — particulares que oferecem serviços (produtos, competências, tempo, de forma gratuita ou mediante pagamento) a título ocasional (pares) ou profissional; ii) os utilizadores desses serviços, e iii) as plataformas colaborativas que estabelecem a ligação entre a oferta e a procura em tempo real, facilitando as transações.

¹³ Disponível em: <https://eco.sapo.pt/entrevista/guilherme-machado-dray-coordenador-do-livro-verde-para-o-futuro-do-trabalho-nao-se-justifica-uma-legislacao-especial-para-o-teletrabalho/>

¹⁴ V., neste sentido, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0195_PT.html, consultado pela última vez a 28.09.2021.

Falamos, assim, de trabalho 4.0, a chamada *gig economy* que inclui, por um lado, o designado *crowdwork* onde as plataformas permitem não só a solicitação do trabalho como também a sua realização e, por outro, o trabalho em plataformas *work-on-demand via apps*, cujo trabalho é solicitado via *app*, sendo depois realizado pessoalmente. (Eurofound, 2015, pp. 7 - 10)

Esta economia *on-demand* afigura-se como a principal causadora das constantes mudanças que temos tido oportunidade de assistir no mundo do Direito do Trabalho.

Através destas, as empresas têm acesso a uma mão-de-obra vasta e flexível, tendo em vista a realização de tarefas curtas e simples, sendo remunerados consoante o trabalho realizado.

Para o trabalhador, um dos benefícios do trabalho através das plataformas digitais é o facto de proporcionar um elevado nível de flexibilidade em termos de seleção de tarefas, local e organização de trabalho.

Não obstante, importa realçar que, associada a esta ideia de liberdade e de uma melhor conciliação dos tempos de trabalho, a sua limitação traz consigo novos problemas, uma vez que, nos dias de hoje, os trabalhadores são muitas vezes avaliados pelos resultados que apresentam e não pelo trabalho que realizam, originando uma intensificação dos tempos de trabalho. (Moreira, 2019, p. 143)

Atualmente, o fenómeno da *work-on-demand via app* suporta uma grande variedade de tarefas. A verdade é que todos os dias surge uma nova *app*, com o intuito de facilitar o dia-a-dia dos consumidores, acabando por existir uma para tudo e mais alguma coisa, desde atividades mais simples, como é o caso de transportes e de entregas de comida ao domicílio, mas também algumas mais complexas, como a prestação de serviços jurídicos. (Amado e Moreira, 2019, p. 62)

Desta forma, enquanto plataforma exemplificativa desta nova realidade, a *Uber* retrata, sem dúvida, um modelo desta forma de prestar trabalho, merecendo a nossa atenção.

Estamos a falar de uma plataforma digital que, através de uma *app*, permite aos clientes ter acesso direto a um serviço de transporte com um motorista.

Desta forma, qualquer pessoa que tenha interesse em adquirir este tipo de serviço, basta usar a *app* para solicitá-lo, em tempo real, à *Uber* que localiza o condutor mais próximo, permitindo um contacto direto e imediato entre o condutor e o cliente.

Neste caso, estamos perante uma atividade que envolve a presença física, levantando-se várias questões sobre a sua constante disponibilidade, uma vez que estamos perante situações em que o trabalhador se encontra disponível para prestar o seu trabalho, mas, por falta de clientes, não o consegue realizar.

Neste sentido, como escreve Teresa Coelho Moreira (2016, p. 143):

“O tempo de trabalho torna-se cada vez mais flexível, podendo originar, por um lado, uma melhor conciliação dos tempos de trabalho mas, simultaneamente, novos problemas com a sua limitação, já que hoje em dia os trabalhadores são muitas vezes avaliados pelos resultados que apresentam e não pelo trabalho que realizam, o que pode originar a sua intensificação, bem como dos tempos de trabalho.”

Relativamente ao caso em concreto, importa, primeiramente, fazer uma breve descrição da plataforma *Uber*.

Ora, relativamente a um condutor candidato, este tem que, inicialmente, passar por um processo de recrutamento, segundo o qual terá de preencher determinados requisitos, desde logo, possuir, pelo menos há dois anos, a carta de condução, não ter registo criminal, e possuir telemóvel e carro, uma vez que o motorista irá utilizar, nas suas viagens, carro próprio.

Uma vez ultrapassado este processo, é formalizado o contrato, onde são apresentados os termos e condições de trabalho na plataforma, os quais devem ser aceites pelos trabalhadores para que possam começar a trabalhar.

Posto isto, o trabalhador começa a prestar a sua atividade laboral, onde o controlo torna-se permanente.

Desde logo, o sistema de algoritmo cria novas formas de controlo e vigilância, que será feito à distância, através de uma plataforma, substituindo o controlo direto e tradicional, de uma forma muito mais intensa.

In casu, na plataforma *Uber* existe poder de controlo sobre uma série de fatores da própria viagem. Começa desde o momento da aceitação da viagem por parte do condutor, incluindo controlo sobre o tipo de veículo que os condutores utilizam, passando por eventuais arranhões do carro e limpeza do mesmo. (Moreira, 2016, p. 159)

Assim, através destas plataformas, percebemos que, ao contrário da ideia de flexibilidade e liberdade que nos é vendida, o controlo acaba por ser permanente (desde a atividade exercida, localização e local de trabalho).

Neste seguimento acaba por surgir o principal conflito desta nova economia com o Direito do Trabalho. Por um lado, as empresas encaram os prestadores de serviço como trabalhadores independentes, porém, é preciso ter em consideração que estas relações apresentam traços de uma verdadeira relação laboral.

Apesar de se tratar de um tema bastante complexo e profundo, importa-nos, ainda assim, fazer algumas considerações, apoiando-nos em jurisprudência e na doutrina.

Por um lado, no contrato de trabalho, nos termos do Ac. do STJ de 9 de setembro de 2015, proc. 3292/13.1TTLSB.L1.S1:

“O fator da subordinação jurídica do trabalhador, a par de um vínculo de subordinação económica (enquanto atividade remunerada), traduz-se no poder de autoridade e direção do empregador de conformar, através de ordens, diretivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou, ditando as suas regras, dentro dos limites do contrato celebrado e das normas que o regem.”

Já no que diz respeito ao contrato de prestação de serviços, o mesmo Ac. estabelece que “o prestador obriga-se à prestação de um certo resultado do seu trabalho, que efetuará por si, com autonomia e da forma que considerar mais adequada, sendo, pois, a sua obrigação a do resultado, num quadro de ausência de subordinação jurídica.”

Assim, conseguimos perceber que uma das principais diferenças entre um contrato de prestação de serviços e um contrato de trabalho é o vínculo estabelecido entre trabalhador e empregador, uma vez que no primeiro existe subordinação.

Nas palavras de Gonçalo Namora (2017, p. 35), apesar de considerar a relação entre a *Uber* e os motoristas como “especial e atípica”, afirma, ainda assim, que esta se encontra “mais próxima do contrato de trabalho do que do contrato de prestação de serviços.”

Neste caso, podemos alegar, por um lado, que os condutores são trabalhadores por conta de outrem, uma vez que prestam a sua atividade laboral sujeita ao controlo e direção da Uber. Acresce, que a estes, é-lhes imposto um conjunto de regras de conduta, como o facto de existir um certo tipo de procedimento no contacto com os clientes e o uso de determinados veículos.

Como contra-argumento, poderíamos dizer que os condutores não estão sujeitos a assegurar um número de horas de trabalho, o que lhes permite prestar serviço para outras entidades, e que os veículos automóveis são propriedade dos próprios.

Segundo especialistas, à partida, estaríamos mais próximos de admitir que há um verdadeiro contrato de trabalho do que uma prestação de serviços. No entanto, estamos perante situações designadas por zonas cinzentas, uma vez que o mais sensato será proceder a uma análise casuística para saber que tipo contratual está em causa.¹⁵

Estas ditas “novas relações” impõem, assim, uma regulação urgente com vista a alcançar a certeza e segurança jurídica necessárias.

Realçamos, neste âmbito, a recente Resolução do Parlamento Europeu, de 16 de setembro de 2021, sobre condições de trabalho justas, direitos e proteção social para os trabalhadores das plataformas – novas formas de emprego associadas ao desenvolvimento digital (2019/2186(INI))¹⁶, onde se destacou a necessidade de clarificar esta nova economia, salientando que, atendendo ao seu crescimento, “não existem dados suficientes e atualizados à escala europeia sobre o trabalho em plataformas digitais e que a metodologia de recolha de dados varia entre os Estados-Membros, dificultando a determinação da extensão do trabalho em plataformas digitais e do número de trabalhadores em causa.”

Tornou-se imperioso regular o trabalho relacionado com as plataformas digitais, trabalho esse que se encontra associado à precariedade e às más condições de trabalho, à dificuldade de acesso à proteção social adequada, à concorrência desleal, ao trabalho não declarado, aos rendimentos e aos horários de trabalho imprevisíveis, bem como à falta de medidas de saúde e segurança no trabalho.

Também a proposta de lei que procede à alteração da legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno¹⁷, propunha-se aprofundar a regulação de novas formas de prestação de trabalho associadas à economia digital, e, desde logo, ao trabalho nas plataformas.

¹⁵ Neste sentido, v. as seguintes decisões jurisprudenciais, a americana *O'Connor et al. vs. Uber Technologies Inc.*, 2015 e a britânica *Mr. Y Aslam et al. vs. Uber B.V. et al.*, 2016.

¹⁶ Disponível em https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0257_PT.html, consultado pela última vez a 2.11.2021.

¹⁷ Disponível em: http://bte.gep.msess.gov.pt/separatas/sep33_2021.pdf, consultado pela última vez em 19.11.2021.

Neste âmbito, propunha-se a “criação de uma presunção de existência de contrato de trabalho com o operador de plataforma e ao mesmo tempo são reforçados os deveres de informação e transparência no que ao uso de algoritmos e de outros sistemas de inteligência artificial em contexto laboral diz respeito”, estabelecido no artigo 12º- A, sendo também valorizados a conciliação entre trabalho e vida pessoal e familiar.

Em Portugal, apesar da existência de alguns mecanismos para solucionar esta questão, através do regime jurídico específico da atividade de TVDE, aprovado pela Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, que define o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica, e pelo método da presunção da laboralidade, que permite aferir a existência ou não de um vínculo laboral, é necessário ir mais longe.

Nesta senda, importa referir os avanços de outros países nesta temática. É o caso da Inglaterra que, após cinco anos de batalhas judiciais, atribuiu aos seus motoristas o estatuto de *workers*, com direito a salário mínimo, pausas para descanso, férias pagas, entre outros benefícios¹⁸.

Urge, assim, a necessidade de regulação deste tipo de prestação laboral, pois, independentemente do tipo de vínculo em causa, é imperioso a proteção de um direito humano, o direito da segurança e da saúde de quem presta o trabalho, bem como o direito à conciliação da vida profissional com a pessoal.

Assim sendo, bem se compreende que, o facto de se delimitar o tempo de trabalho, tem correlação direta com a proteção da segurança e da saúde do trabalhador, além de definir o tempo segundo que se encontra disponível.

Neste âmbito, surge, pois, a necessidade de prestar atenção aos tempos de disponibilidade, relativamente à prestação de trabalho através das plataformas digitais.

Ora, *in casu*, importa estabelecer uma distinção de tempos de trabalho. Por um lado, existe o tempo de trabalho efetivo, onde o motorista está realmente a prestar a sua atividade laboral, e, por outro, o período de disponibilidade, em que o trabalhador se encontra disponível para trabalhar, mas não lhe é atribuído nenhuma tarefa.

¹⁸ V., neste sentido, <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>, consultado pela última vez em 17.11.2021.

Nesta senda, um corolário desta disponibilidade é o facto de, por vezes, não existir trabalho quando o trabalhador quer. Por consequência, estas tarefas são muito mal pagas uma vez que os trabalhadores têm de estar disponíveis *online*, sendo que o tempo que têm de estar à procura de uma tarefa não são tidas em atenção. (Amado e Moreira, 2019, p. 64)

Segundo um estudo da ILO (2021, p.166), em média, os trabalhadores dedicam 27 horas semanais ao trabalho nas plataformas digitais, das quais 8 horas não são remuneradas (p. ex., procurar tarefas, realizar testes de qualificação).

Com efeito, coloca-se a questão de saber se, todo o tempo em que o motorista está disponível para trabalhar, mesmo não exercendo nenhuma tarefa, deve ser considerado tempo de trabalho ou se devemos contabilizar apenas o tempo efetivo.

De notar que, esta questão, da qualificação dos tempos de disponibilidade, já foi colocada nas relações de trabalho “tradicionais”, como vimos no ponto 2.3.

A diferença que esta questão pode trazer no âmbito das plataformas de prestação de trabalho, é que, na economia tradicional, é a entidade empregadora que define os períodos de trabalho efetivo e os períodos de disponibilidade, enquanto que nas plataformas digitais é o trabalhador que define os seus períodos de disponibilidade, prestando o trabalho como lhe bem entender.

De sublinhar que o legislador português, à semelhança do consagrado no Direito da UE, adotou um sistema dito binário, no qual o tempo é de trabalho ou de descanso, sem “*tertium genus*”. Isto significa que o tempo que não se enquadre na noção de tempo de trabalho, será considerado tempo de descanso.

No entanto, embora tenha sido discutida a possibilidade de criação de um tempo de terceiro tipo, o mesmo não foi adiante. De salientar, contudo, a título de exceção, o caso dos trabalhadores que exercem atividades móveis de transporte rodoviário e que viram contemplado um tempo de terceiro tipo, através do DL n.º 237/2007, de 19/06, que transpôs a Diretiva n.º 2002/15/CE, de 11/03.

Esta obrigatoriedade de o trabalhador se encontrar permanentemente contactável, aliado ao desenvolvimento dos novos meios de informação e comunicação, veio originar uma análise mais refletida do conceito de tempo de trabalho.

Ora, aquando da análise do conceito de tempo de trabalho, conseguimos distinguir duas situações integrantes do mesmo. Por um lado, o trabalhador que se encontra presente fisicamente no local de trabalho, encontrando-se disponível para exercer a sua atividade e, por outro, o trabalhador que, apesar de não estar fisicamente presente no local de trabalho, se encontra disponível para eventuais solicitações do empregador.

Nesta última situação, em que o trabalhador se encontra em regime de prevenção ou à chamada, acaba por merecer especial atenção com o incremento das NTIC.

Isto porque, como já tivemos oportunidade de analisar nos casos decididos pelo TJUE, estes períodos de tempo acabavam por gerar alguma controvérsia, não sendo claro, para alguns, se deveriam integrar o conceito de tempo de trabalho ou o tempo de descanso.

No entanto, nos dias de hoje, a limitação do trabalhador que se encontre em regime de prevenção, não será tanto geográfica, uma vez que o trabalhador, nos casos em que as funções o permitam, pode prestar a sua atividade em qualquer lugar e a qualquer momento.

Deste modo, a obrigatoriedade destes trabalhadores passou a ser a de estarem permanentemente contactáveis e disponíveis e não o facto de se encontrarem próximos dos seus locais de trabalho, o que nos remete também para o problema do designado “direito à desconexão”.

Assistimos a “Um Admirável Mundo Novo do Trabalho” como designou Teresa Moreira Coelho (2012, p. 33), colocando em causa um dos primeiros direitos dos trabalhadores, isto é, o direito ao descanso entre as jornadas de trabalho.

Pense-se que é cada vez menor a separação entre as fronteiras da vida privada, na qual o trabalhador se encontra fora do local de trabalho e, por consequência, consegue dedicar-se aos seus interesses pessoais, e da vida profissional, cujo tempo passado no local de trabalho é sinónimo de tempo de trabalho.

Desta forma, não obstante os esforços realizados sobre esta nova economia, continuamos sem uma regulação específica sobre os tempos de disponibilidade, tempos esses que surgem como um corolário das novas formas de prestar trabalho através das plataformas digitais.

Encontramo-nos numa altura em que os trabalhadores estão em permanente conexão, tornando-se cada vez mais incontroável o limite entre estas duas realidades.

5. O direito à desconexão e a disponibilidade do trabalhador

De agora em diante pretendemos centrar-nos na busca de uma resposta ao problema emergente do trabalhador se encontrar sempre disponível para prestar o trabalho, com solicitações profissionais fora do local e do horário de trabalho.

O direito ao descanso foi uma das primeiras reivindicações que o trabalho assalariado conseguiu ver satisfeita, pelo que, atualmente, urge a necessidade de repensar o seu alcance, não sendo suficiente uma definição negativa deste direito.

É, portanto, nossa intenção analisar um dos fenómenos mais preocupantes desta nova era laboral: o da conexão permanente do trabalhador e o conseqüente aparecimento de um direito à desconexão profissional.

Não obstante o nosso Código do Trabalho, a Constituição da República Portuguesa, bem como vários instrumentos internacionais já regularem a limitação das jornadas de trabalho, este tem ligação direta com outros direitos constitucionalmente consagrados que não poderão ser esquecidos, especialmente devido à utilização massiva das novas tecnologias.¹⁹

Ora, como temos vindo a defender, a disponibilidade do trabalhador integra o conceito de tempo de trabalho nas situações em que, por acordo com o empregador, tem de estar disponível e contactável, para acorrer às solicitações deste.

No entanto, vivemos na era digital, surgindo várias preocupações e contradições no nosso mundo do trabalho, designadamente ao nível do descanso, do lazer e da (falta) de dignificação do Homem através do trabalho.

¹⁹ Vejamos, a título de exemplo, o artigo 59º, n.º 1, alíneas b) e d) da CRP ao estabelecer uma conciliação entre a vida pessoal e profissional, e o artigo 203º, n.º 1 do CT ao prever limites impostos ao horário de trabalho, sendo que fora dele o trabalhador não está, nem tem de estar à disponibilidade do empregador.

Num relatório elaborado pela OIT²⁰, relativamente ao uso das novas tecnologias, conclui-se que existem riscos associados, diminuindo as fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal, havendo uma tendência para trabalhar mais horas, originando níveis elevados de stress.

Como referem Machado e Oliveira (2021, pp. 753 e 754) o trabalhador traz para casa o computador de trabalho e documentos da empresa, pelo que, mesmo em situações em que este não se encontra imediatamente disponível para o empregador, permanece ligado à realidade empresarial.

Explicam também que:

“Esta disposição que o empregador faz do tempo do trabalhador não se verifica apenas quando existe uma prestação efetiva de trabalho, mas também na disponibilidade constante que o trabalhador demonstra, porquanto está permanentemente ligado a instrumentos de trabalho, nomeadamente através do smartphone – quer seja propriedade do empregador ou sua – o qual permite o acesso em tempo real ao e-mail profissional, a salas virtuais de reunião, a efetuar e a receber chamadas.”

As novas tecnologias vieram intensificar e expandir os regimes de prevenção ou à chamada, uma vez que, atualmente, a limitação do trabalhador não será tanto geográfica, pois é-lhe facultado equipamentos eletrónicos, permitindo uma conexão ao trabalho permanente e em qualquer lugar que se encontre.

Nestes regimes, o empregador consegue garantir que o trabalhador se mantenha disponível fora do seu horário e local de trabalho.

Tem, contudo, trazido novas questões, mormente o facto de o trabalhador nunca se sentir verdadeiramente desligado, uma vez que, se solicitado pelo seu empregador, este permanecerá sob a sua direção e autoridade.

De forma a exemplificar este problema, falamos do Acórdão Radiotelevizija Slovenija, proc. C-344/19, em que o acesso a um local, que é de trabalho mas também de descanso,

²⁰ Disponível em https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf, consultado pela última vez a 17.11.2021.

faz com que a definição de espaços se dilua, possibilitando, de algum modo, a invasão do trabalho na esfera privada e a conseqüente confusão dos tempos de trabalho.

Além disso, o trabalhador não poderia dedicar-se livremente às suas atividades de lazer e repouso, culturais e sociais, uma vez que, a qualquer momento, poderia ser chamado a prestar a sua atividade, devendo comparecer no local de trabalho, num breve espaço de tempo.

No caso em concreto, devido às características geográficas do local de trabalho, tornava-se impossível para o trabalhador exercer qualquer tipo de atividades de lazer, não havendo oportunidade para se “desligar” do trabalho.

Também no Acórdão *Matzak*, proc. C-218/15, onde o bombeiro tinha que estar disponível para exercer as suas funções, oito minutos após ser chamado, leva-nos a perceber que o trabalhador não tem verdadeiramente um direito ao repouso, na medida em que está sob uma conexão permanente com o empregador.

Este regime implica que os trabalhadores, apesar de não serem obrigados a permanecer fisicamente no local de trabalho, encontram-se, contudo, obrigados a ficar disponíveis e contactáveis, sempre que solicitados.

Em adição, o trabalhador não se poderá dedicar livremente às suas atividades de lazer e repouso, uma vez que o caráter imprevisível das possíveis interrupções do período de pausa, num breve espaço de tempo, é suscetível de colocar o trabalhador em situação de alerta permanente.

Como explica Liberal Fernandes (2018, p. 85):

“O trabalhador permanece adstrito ao exercício da sua actividade quando, durante o período de trabalho (normal ou suplementar), está juridicamente obrigado a obedecer às instruções do empregador, não beneficiando por esse motivo de autonomia (ou de um grau de autonomia relevante) para gerir o seu próprio tempo, isto é, para poder ocupar-se de modo pleno da sua vida pessoal (como sucede durante os períodos de descanso). Não obstante verificar-se uma situação de inactividade efectiva por facto não imputável ao trabalhador, há disponibilidade para o trabalho quando subsiste na íntegra o dever de trabalhar e, portanto, sempre que se mantém a obrigação de o trabalhador se conformar com as ordens emanadas

da entidade patronal, como sucede, por exemplo, nos regimes de prevenção ou à chamada (on call ou on standby).

Ainda assim, a disponibilidade do trabalhador pode assumir, como sabemos, diferentes formas. Tendo em conta os casos anteriores, é ainda mais distinta a situação do trabalhador que tem um *smartphone* ou computador, propriedade do empregador, com ligação ao seu e-mail profissional, a quem foi solicitado que responda num determinado prazo a qualquer e-mail que lhe seja enviado. (Machado & Oliveira, 2021, p. 751)

Não podemos, contudo, permitir que, apesar das necessidades urgentes e importantes inerentes à execução dos trabalhos, coloquem em causa a constitucionalidade de vários direitos que se revelam de enorme importância para os trabalhadores. Como refere Bernardo Lobo Xavier (2018, p. 68) “a conjuntura tem forçado os trabalhadores a suportarem condições de trabalho menos favoráveis e – aqui e além – a verem retiradas conquistas que se pensava estarem solidamente implantadas”, como o direito a ter uma vida pessoal, a de conciliar a vida pessoal e familiar com a profissional, bem como o direito ao repouso.

Desta forma, e reconhecendo a natureza excecional deste regime, entendemos que deve ser reconhecido um direito à desconexão especial para os seus trabalhadores.

Por um lado, através da integração desses períodos no conceito de tempo de trabalho, devendo ser integrado no cálculo dos períodos máximos de tempos de trabalho diários e semanais e, conseqüentemente, remunerado atendendo ao facto de ser prestado dentro ou fora do seu horário de trabalho.²¹

Por outro, ao admitir um descanso compensatório pelo mesmo período em que o trabalhador esteve de prevenção.

Como defende Liberal Fernandes (2018, p.83):

“Um bom equilíbrio entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso é essencial para a capacidade e produtividade do trabalhador: para além de ser vantajoso para as empresas, não deixa também de trazer benefícios para a sociedade considerada como um todo. Porém, como o próprio CT reflete, a atualidade laboral é marcada pelo desenvolvimento das formas flexíveis de organização do tempo de trabalho

²¹ Neste último caso, terá de ser considerado como trabalho suplementar nos termos do artigo 226º, sendo remunerado de acordo com o estabelecido no artigo 268º, ambos do CT.

que interferem com a sua duração habitual, com as horas de início e de término e com os períodos de descanso – situação que é potenciada pelas tecnologias de informação e comunicação (TIC) ao permitirem trabalhar em qualquer lugar em qualquer momento.”

Contrariamente ao que temos vindo a defender, Maria do Rosário Ramalho (2019, p. 26) vê a consagração do direito à desconexão profissional no nosso ordenamento jurídico como desnecessária.

Afirma que o atual regime jurídico laboral é, por si só, suficiente para assegurar o direito do trabalhador se desconectar. Nas palavras desta:

“Limitando-se a subordinação (e a inerente disponibilidade do trabalhador) ao horário de trabalho acordado no seu contrato de trabalho ou determinado pelo seu empregador, o direito ao repouso e o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida privada e familiar (ambos consagrados na Constituição e na Lei) são, por si sós, fundamento bastante para que seja lícito ao trabalhador não atender o telefone ao empregador, nem responder a um email fora do seu tempo de trabalho”.

Contudo, não podemos concordar com a tese defendida por esta última. A verdade é que, no panorama atual, o trabalhador corre o grande risco de ser ele próprio “desligado” da empresa.

Ainda assim, e atendendo o atual contexto pandémico, em que o teletrabalho passou a ser uma realidade no dia-a-dia dos trabalhadores, tornou-se ainda mais necessário reforçar um conjunto de matérias do Código do Trabalho, em termos de privacidade e delimitação do tempo de trabalho.

Neste âmbito, foram aprovadas, no início do mês de novembro, alterações ao Código do Trabalho com o intuito de promover o direito a desligar.

Assim, ficou estabelecido no artigo 199º-A do CT, o dever de abstenção do contacto, prevendo no seu n.º 1 que “o empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.”

Ora, apesar de já encontrarmos na nossa legislação laboral alguns contributos no sentido de não obrigar os trabalhadores a responderem às solicitações do empregador fora do respetivo horário de trabalho, como é o caso da consagração do direito ao descanso do

trabalhador, que tem implícita a possibilidade de o trabalhador se desligar do ambiente de trabalho, consideramos de bom agrado esta previsão legislativa.

Isto porque, segundo o artigo em questão, estamos perante um dever do empregador de não conexão, devendo ser interpretado no sentido de, por um lado, proibir o empregador de contactar o trabalhador no período de descanso e, por outro, de implementar medidas que impeçam o trabalhador de, voluntariamente, se conectar²².

É clara a relação desigual que existe entre o empregador e o trabalhador, em que a autoridade do primeiro prevalece, em muitos casos, sob os direitos do segundo e, por isso, é necessário haver sanções para o seu abuso.

²² V., neste sentido, o caso da empresa Volkswagen que, em 2011, impôs um bloqueio de servidores de comunicação eletrónica a trabalhadores com *smartphone* fora do horário de trabalho (entre as 18h15 e as 7h).

6. Conclusão

Concluído o presente estudo, constatamos que o tempo de trabalho é um dos temas mais debatidos e mais controversos, sendo o protagonista das principais reformas laborais.

A sua relevância justifica-se pelo facto de o tempo de trabalho ser um elemento chave na delimitação da prestação do trabalho por parte do trabalhador, chamando à colação princípios e direitos tão importantes que jamais poderão ser esquecidos, e para as empresas uma vez que se trata de um instrumento económico essencial.

Atendendo às alterações legislativas relativamente ao regime da duração e organização do tempo de trabalho, com vista a aumentar a competitividade e a produtividade das empresas, bem como o crescimento económico e a empregabilidade, não podemos deixar que estes se dissociem dos direitos consagrados na nossa CRP, designadamente a prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde, de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, repouso e lazer.

Neste sentido, analisando a redação do artigo 197º do CT, assim como o binómio tempo de trabalho *vs* tempo de descanso, permitiu-nos chegar a determinadas conclusões.

Primeiramente, entendemos que este conceito integra os períodos de tempo em que o trabalhador permanece no local de trabalho, sem prestar a sua atividade mas que, a qualquer momento, poderá ter de a prestar.

Nestes casos, durante esse período, o trabalhador permanecerá adstrito sob a direção e autoridade do empregador, não podendo gerir de forma livre o seu tempo nem o dedicar aos seus interesses pessoais.

Relativamente aos períodos de tempo em que o trabalhador se encontra efetivamente disponível para prestar o seu trabalho, assim que o empregador o solicite, encontrando-se em regime de prevenção ou à chamada/localização, não estando, contudo, fisicamente presente no local de trabalho, entendemos que também estes deverão ser integrados no conceito de tempo de trabalho.

Com isto, não podemos aceitar que unicamente os períodos em que o trabalhador, após solicitado, preste a sua atividade, seja considerado tempo de trabalho.

Consequentemente, todo o período em que o trabalhador esteja a aguardar pela chamada do empregador não pode ser considerado tempo de descanso, uma vez que este pressupõe uma total liberdade de gerir o seu tempo como bem quiser.

A célere evolução tecnológica e os efeitos da globalização vieram intensificar os regimes de prevenção ou à chamada.

Nos dias de hoje, a limitação do trabalhador que se encontre em regime de prevenção, não será tanto geográfica, uma vez que o trabalhador, nos casos em que as funções o permitam, pode prestar a sua atividade em qualquer lugar e a qualquer momento.

Deste modo, a obrigatoriedade destes trabalhadores passou a ser a de estarem permanentemente contactáveis e disponíveis e não o facto de se encontrarem próximos dos seus locais de trabalho, originando um novo conceito, o da “subordinação virtual”.

Com efeito, urge a necessidade de defender os direitos dos trabalhadores dos novos riscos que as NTIC e a permanente conexão com a entidade patronal trazem.

Surge assim o designado direito à desconexão profissional, como um direito essencial dos trabalhadores de se desligarem completamente do seu trabalho, fora do período normal de trabalho, assegurando verdadeiros períodos de descanso para o trabalhador.

Contudo, entendemos que os regimes de prevenção/à chamada acabam por pôr em causa a aplicabilidade deste direito. Como é que um trabalhador se pode encontrar à espera de uma chamada do empregador, a solicitar a sua atividade e, ao mesmo tempo, exercer o seu direito a “desligar-se”, cremos ser-se impossível.

Para tal, tornou-se imperiosa uma regulação específica relativa a este direito, tendo em consideração a forte incrementação e vulgarização das NTIC no mundo laboral.

Bibliografia

Alves, M. L. T. (2011) *As fronteiras do tempo de trabalho* in Estudos do Direito do Trabalho (1ª ed.). Coimbra Editora.

Amado, J. L. (2018) *Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional* in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 52.

Canotilho, J. J. G. & Moreira, V. (2007) *Constituição da República Portuguesa Anotada* (4ª ed.) Coimbra Editora.

Carvalho, C. O. (2017) *Reflexões sobre o conceito de tempo de trabalho no direito europeu e respetiva articulação com o direito nacional* in Estudos do Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes, Parte I, Bernardo da Gama Lobo Xavier [et al.] (coordenação), Vila Nova de Famalicão: NovaCausa.

Carvalho, C. O. (2016) *O impacto da jurisprudência do comité europeu de direitos sociais em matéria laboral no ordenamento jurídico português*. Escola do Porto da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa. Obtido de: <http://hdl.handle.net/10400.14/22159>

Comissão Europeia (2017) *Comunicação interpretativa sobre a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho*, (2017/C 165/01), publicada no JOUE.

Cordeiro, António Menezes (2019) *Direito do Trabalho, Parte I – Direito Individual*. Almedina, Coimbra.

Eurofound and the International Labour Office (2017) *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

Fernandes, A. M. (2019) *Direito do Trabalho* (19ª ed.). Almedina.

Fernandes, F. L. (2018) *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*, Universidade do Porto – Reitoria.

Fernandes, F. L. (2018) *Tempo de trabalho e tempo de descanso* in Tempo de trabalho e tempo de não trabalho: o regime nacional do tempo de trabalho à luz do Direito europeu e internacional, Estudos APODIT 4.

Gomes, J. M. V (2007) *Direito do Trabalho, Volume I – Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra Editora.

Machado, Carmo Sousa & Oliveira, João Galamba (2021) *Direito à Desconexão – Como evitar a intrusão e a exautão?* in Revista Internacional do Direito do Trabalho. Disponível em: <https://idt.fdulisboa.pt/ridt/ridt-1/direito-a-desconexao-como-evitar-a-intrusao-e-a-exaustao/>.

Maior, J. L. S. (2003) *Do Direito à Desconexão do Trabalho*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP.

Martinez, P. R. (2019) *Direito do Trabalho* (9ª ed.) Coimbra: Almedina.

Martins, J. Z (2018) *Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos*. Tempo de trabalho e tempo de não trabalho: o regime nacional do tempo de trabalho à luz do Direito europeu e internacional, Estudos APODIT 4.

Moreira, T. C. (2019) *Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores* in Minerva: Revista de Estudos Laborais, Ano IX - I da 4.ª Série - N.º 2.

Moreira, T. C. (2016) *Algumas questões sobre o trabalho 4.0* in XX Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina.

Moreira, T. C. (2012) *As Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Um Admirável Mundo Novo do Trabalho* in Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda, Volume VI, Coimbra Editora.

Monteiro, A. (2004) *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, Coimbra.

Monteiro, L. M. (2013) *Anotação ao artigo 197.º* in Código do Trabalho Anotado, Pedro Romano Martinez [et al.] Coimbra: Almedina.

Namora, G. N. M. M. C. (2017) *As relações laborais no modelo de organização empresarial de economia colaborativa*. Tese de Mestrado em Direito, Faculdade de

Direito da Universidade Católica Portuguesa, Porto. Obtido de:
<http://hdl.handle.net/10400.14/23264>

OIT (2020) *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital*. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf

Oliveira, M. F. (2018) *Do direito à desconexão no contrato de trabalho*. Tese de Mestrado em Direito, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Obtido de:
<http://hdl.handle.net/10451/37336>

Pinto, C. A. M. P., Monteiro, A. P. & Pinto, P. M. (2012) *Teoria Geral do Direito Civil* (4ª ed.) Coimbra Editora.

Ramalho, M. R. P. (2021) *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais* (8ª ed.). Almedina.

Rebelo, G. (2021) *O trabalho na era digital*, in Estudos Laborais. Coimbra: Editora.

Rodríguez, E. (2019) *La transcendencia de la disponibilidad horaria del trabajador en el contexto de las plataformas digitales. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social. ISSN 0213-0750, N° 146*.

Rouxinol, M. S. & Vicente, J. N. (2019) *XIII. Duração e organização do tempo de trabalho*, Direito do Trabalho. Relação Individual, João Leal Amado [et al.], Coimbra: Almedina

Vilar, António (2006) *Tempo de trabalho – quando o trabalhador permanece adstrito à realização da prestação, mas não está a desempenhar a atividade*. VIII Congresso.

Xavier, B. L. (2018) *Manual de Direito do Trabalho* (3.ª ed.)STJ Rei dos Livros

Zahn, Rebecca (2021) *Does Stand-by time count as working time? The Court of Justice Gives Guidance in DJ v Radiotelevizija Slovenija and RJ v Stadt Offenbach am Main*.

Disponível em:
https://www.europeanpapers.eu/en/system/files/pdf_version/EP_EF_2021_H_002_Rebecca_Zahn_00456.pdf

Jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia

Acórdão *Simap*, de 3 de outubro de 2000, no âmbito do processo n.º C-303/98.

Acórdão *CIG*, de 3 de julho de 2001, no âmbito do processo n.º C-241/99.

Acórdão *Jaeger*, de 09 de setembro de 2003, no âmbito do processo n.º C – 151/02.

Acórdão *Matzak*, de 18 de fevereiro de 2018, no âmbito do processo n.º C-218/15.

Acórdão *RJ*, de 9 de março de 2021, no âmbito do processo n.º C-580/19.

Acórdão *Radiotelevizija Slovenija*, de 9 de março de 2021, no âmbito do processo n.º C-344/19.

Acórdão *BK*, de 15 de julho de 2021, no âmbito do processo n.º C-742/19.

Acórdão *XR*, de 9 de setembro de 2021, no âmbito do processo n.º C-107/19.

Acórdão *MG*, de 11 de novembro de 2021, no âmbito do processo n.º C-214/20.

Jurisprudência em Portugal

Tribunal Constitucional

Acórdão do TC n.º 368/97, de 14 de maio de 1997 *in* www.dgsi.pt

Supremo Tribunal da Justiça

Acórdão do STJ de 9 de janeiro de 2019, no âmbito de processo n.º 2066/15.0T8PNF.P1.S1 *in* www.dgsi.pt

Acórdão do STJ de 24 de janeiro de 2018, no âmbito do processo n.º 2066/15.0T8PNF.P1 *in* www.dgsi.pt

Acórdão do STJ, de 9 de setembro de 2015, no âmbito do processo n.º 3292/13.1TTLSB.L1.S1 *in* www.dgsi.pt

Acórdão do STJ, de 19 novembro de 2008, no âmbito do processo n.º 08S093 *in* www.dgsi.pt

Acórdão do STJ, de 5 de julho de 2007, no âmbito do processo n.º 06S2576 *in* www.dgsi.pt

Tribunal da Relação de Coimbra

Acórdão do TRC, de 1 de março de 2016, no âmbito do processo n.º 250/13.0TTCTB.C1 *in* www.dgsi.pt

Acórdão do TRC, de 8 de novembro de 2007, no âmbito do processo n.º 482/05.4TTVIS.C1 *in* www.dgsi.pt

Acórdão do TRC, de 19 de outubro de 2008, no âmbito do processo n.º 08S0930 *in* www.dgsi.pt

Tribunal da Relação do Porto

Acórdão da TRP, de 7 de fevereiro de 2011 no âmbito do processo n.º 636/09.4TTPRT.P1 *in* www.dgsi.pt

Acórdão do TRP, de 21 de setembro de 2015 no âmbito do processo n.º 409/12.7TTMTS.P1 *in* www.dgsi.pt

Tribunal da Relação de Évora

Acórdão do TRE, de 30 de agosto de 2012, no âmbito do processo n.º 155/11.9T2SNS.E1 *in* www.dgsi.pt