RIDT

REVISTA INTERNACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO

ANO IV / JUNHO 2024 / Nº 6
SEMESTRAL / 2184-8815



IDT
Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

CENTRO DE INVESTIGAÇÃO DE DIREITO PRIVADO



IDT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

CENTRO DE INVESTIGAÇÃO DE DIREITO PRIVADO

FICHA TÉCNICA / *TECHNICAL FILE*

Diretor Fundador / Founding Director
Pedro Romano Martinez (1959-2023)

Diretor
Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora
Cláudia Madaleno

Secretária-Geral
Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta
Maria Leonor Ruivo

Director
Luís Gonçalves da Silva

Assistant Director
Cláudia Madaleno

Secretary-General
Sara Leitão

Deputy Secretary-General
Maria Leonor Ruivo

Propriedade
Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
NIPC 504992392

Morada IDT / Sede de Redação
Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade
Semestral

Nº Registo ERC
127529

Depósito Legal
480082/21

ISSN
2184-8815

Conceção Gráfica e Paginação
22 Design e Comunicação
www.vinteedois.pt

Ownership
Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
ID No. 504992392

Address IDT / Head Office
Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicity
Semiannual

ERC Registration No.
127529

Legal Deposit
480082/21

ISSN
2184-8815

Graphic Design and Pagination
22 Design and Communication
www.vinteedois.pt

«TEMPO DE TRABALHO» OU «TEMPOS DE TRABALHO»: SOBRE O TEMPO DE TRABALHO COMO CONCEITO OPERATIVO*

«WORKING TIME» OR «WORKING TIMES»: ON WORKING TIME AS AN OPERATIVE CONCEPT

Pedro Madeira de Brito[1]

Maria Leonor Ruivo[2]

Sumário: 1. Introdução; 2. Direito Europeu; 2.1. A Diretiva 2003/88/CE e a evolução da jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia; 2.2. A Carta Social Europeia e as Decisões do Comité Europeu dos Direitos Sociais; 3. Direito nacional; 3.1. O sentido do artigo 197.º do CT; 3.2. O alcance do artigo 197.º do CT: a recusa de uma noção omnicompreensiva de tempo de trabalho; 3.3. O regime jurídico do tempo de disponibilidade; 4. Conclusão; 5. Bibliografia.

Resumo: Desde a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003, que passou a qualificar como tempo de trabalho o "qualquer período durante o qual o trabalhador (…) permanece adstrito à realização da prestação", têm-se suscitado dúvidas sobre o alcance da noção de tempo de trabalho e, em especial, sobre o tratamento a conferir aos tempos de disponibilidade durante os quais o trabalhador não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho. A tendência expansionista da jurisprudência do TJUE para alargar os requisitos para a qualificação como tempo de trabalho veio adensar as dúvidas que se colocam a este propósito.

No presente estudo, procura-se fazer um ponto de situação sobre a noção de tempo de trabalho presente no Direito Europeu e aquela que resulta das normas de direito interno, questionando a adoção de uma noção omnicompreensiva de

* Artigo aprovado para publicação após submissão a *double blind peer review*.

[1] Professor Auxiliar da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

[2] Assistente Convidada da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

tempo de trabalho e pugnando pelo reconhecimento do tempo de trabalho como um conceito operativo consoante a norma ou o conjunto de normas a aplicar.

Abstract: Since the entry into force of the 2003 Portuguese Labour Code, which began to classify as working time "any the period during which the worker (…) remains bound to the performance of his/her duties", doubts have been raised about the scope of the concept of working time and, in particular, about the way in which the periods of standby time, during which the worker is not obliged to remain at the workplace, should be treated. The tendency of CJEU case law to broaden the requirements to qualify as working time has aggravated the questions in this regard.

The aim of this study is to take a closer look at the concept of working time in European law and in domestic law, while questioning the use of an all-encompassing concept of working time and defending the recognition of working time as an operative concept as per the rule or set of rules to be applied.

1. Introdução

A noção de tempo de trabalho assume um papel central no Direito do Trabalho, tanto no seu desenvolvimento[3], como para a aplicação de múltiplas disposições que dependem da prévia qualificação de um determinado período como sendo *de trabalho*: é relevante para a aplicação das normas que limitam a duração do trabalho e garantem o direito ao repouso, mas também para aplicação das normas que versam sobre retribuição, a qual depende, por regra, das horas de trabalho prestado.

[3] JESÚS CRUZ VILLALÓN, *Compedio de Dereceho del Trabajo*, 16.ª ed., Madrid, 2023, pp. 260 e ss, referindo que a transcendência da matéria da duração do tempo de trabalho se pode verificar atentando na evolução histórica da legislação laboral, afirma que "não é por acaso que, em termos históricos, a origem do Direito do Trabalho atual se encontre nas normas limitativas da jornada máxima de trabalho". Sublinhando também este aspeto, BRITO LUIS CORREIA, *Direito do trabalho: relações individuais*, Lisboa, 1981, pp. 179 e ss.

Embora o problema sobre o qual incide o presente estudo não seja novo, tem assumido contornos inovatórios na recente jurisprudência europeia e nacional, verificando-se uma tendência expansionista para, por um lado, enquadrar no *tempo de trabalho* alguns períodos que anteriormente vinham sendo tratados como de simples disponibilidade e, por outro lado, para sujeitar os períodos de mera disponibilidade, ainda que não qualificados como tempo de trabalho, a limites impostos pela salvaguarda do respeito pelo descanso do trabalhador.

Em primeiro lugar, cumpre realçar que muito embora a concreta noção de tempo de trabalho dependa do ordenamento jurídico de cada país, por regra o tratamento conferido ao tempo de trabalho não assenta numa *lógica estritamente produtivista* do tempo de trabalho. Como refere JOHANSSON, apesar de se ter verificado uma progressiva transição do modelo de retribuição em virtude do resultado para um sistema de retribuição em virtude do tempo, libertando os trabalhadores "dos riscos da empresa e reduzindo a insegurança dos seus rendimentos", ainda assim o tempo de trabalho (e, como tal, a unidade de cálculo da retribuição) teve subjacente, até meados do século XX, uma lógica produtivista, sendo calculado com base no tempo de trabalho *produtivo* ("apenas é considerado efetivo o tempo de trabalho produtivo, sendo excluídos os tempos improdutivos ou inativos durante os quais o trabalhador é obrigado a permanecer à disposição da entidade patronal")[4]. A tendência moderna foi, no entanto, no sentido da superação da conceção produtivista do tempo

[4] ANJA JOHANSSON, *La determination du temps de travail effectif*, Paris, 2006, pp. 18 e ss, em especial, pp. 52-53, com desenvolvimentos nas pp. seguintes sobre o aparecimento da noção produtivista de tempo de trabalho no Direito Francês.

de trabalho, passando a considerar-se que certos tempos de inatividade devem ser assimilados ao tempo de trabalho mesmo que não tenham carácter produtivo[5].

Atualmente, parece-nos inequívoco que, de modo geral, o tempo de trabalho compreende igualmente períodos de disponibilidade em que o trabalhador não se encontra efetivamente a realizar a prestação laboral, nomeadamente, em que o trabalhador se encontra a realizar funções instrumentais à prestação laboral ou em que está disponível para a realização da prestação de trabalho por instrução do empregador.

Pelo exposto, o objeto do presente estudo não será, propriamente, aferir se a disponibilidade do trabalhador *pode* ser considerada tempo de trabalho (pois a resposta é, certamente e em alguns casos, positiva), mas a delimitação das situações em que essa disponibilidade deve, nos termos da lei, ser considerada como tempo de trabalho e em que circunstâncias e para que efeitos. Neste sentido, iremos abordar o modo como o problema da qualificação do tempo de disponibilidade em sentido lato tem sido objeto de análise no Direito europeu (ponto 2.), especialmente relevante para uma melhor compreensão das Decisões do Comité Europeu dos Direitos Sociais, passando por uma breve análise do regime das «astreintes» do Direito francês (ponto 3.) e, posteriormente, fazendo o ponto de situação do ponto de vista do direito nacional (ponto 4.).

Para maior precisão terminológica das várias modalidades de disponibilidade do trabalhador («tempo de disponibilidade em sentido lato»), importa ainda diferenciar entre «tempo de permanência»

[5] Ibid., pp. 184 e ss.

(*on-call time*; *tiempo de presencia*) e «tempo de prevenção» (*stand-by time*; *tiempo de localización*) – enquanto o tempo de permanência se caracteriza pelo facto de o trabalhador estar obrigado a permanecer no local de trabalho ou noutro local determinado pela entidade patronal, pronto a desempenhar as suas funções se tal lhe for solicitado, o tempo de prevenção caracteriza-se pela circunstância de o trabalhador dever estar sempre contactável, mas não ser obrigado a permanecer num local determinado pelo empregador[6]. Adicionalmente, recorreremos ainda à expressão «tempo de mera disponibilidade» para descrever o período de inatividade do trabalhador durante o tempo de prevenção (isto é, todo o tempo em que, estando em prevenção, não seja chamado para realizar a sua prestação).

2. Direito da União Europeia

2.1. A Diretiva 2003/88/CE e a evolução da jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia

A Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho[7], assenta numa perspetiva aparentemente dicotómica entre tempo de trabalho e tempo de descanso,

[6] *Report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time* from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee, Brussels, 15.3.2023 COM(2023) 72 final, p. 3.

[7] Esta diretiva vem aplicar o disposto no artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, nos termos do qual, após se afirmar que "todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas" (n.º 1), se estabelece 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

considerando «tempo de trabalho» "qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua atividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional", sendo «período de descanso» "qualquer período que não seja tempo de trabalho" (n.ºs 1 e 2 do artigo 2.º da Diretiva, que manteve o disposto no instrumento pretérito, a Diretiva 93/104/CE).

Apesar da proposta de alteração da Diretiva, apresentada pela Comissão em 2005, pretender incluir uma definição e fornecer algum enquadramento ao «tempo de permanência»[8], verificamos que, por

anual de férias pagas" (n.º 2) – sobre esta relação, cfr. Conclusões do Advogado-Geral GIOVANNI PITRUZZELLA, apresentadas em 6 de outubro de 2020, no processo C-344/19 (*D. J. contra Radiotelevicija Slovenija*), § 41; do mesmo Advogado-Geral, Conclusões apresentadas em 6 de outubro de 2020, processo C-580/19 (*RJ contra Stadt Offenbach am Main*), § 41; Acórdão do TJUE, processo C-580/19 (*RJ contra Stadt Offenbach am Main*), § 38.

[8] Referimo-nos à Proposta alterada de Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, Bruxelas, 31.5.2005, COM (2005) 246 final, disponível em https://eur-lex.europa.eu. De acordo com esta proposta, sugeria-se que fossem acrescentadas as seguintes definições à Diretiva: "1A «tempo de permanência»: período durante o qual o trabalhador tem de estar presente no respectivo local de trabalho a fim de intervir, a pedido da entidade patronal, para exercer a sua actividade profissional ou as suas funções. 1AA. «local de trabalho»: o local ou os locais onde o trabalhador normalmente exerce as respectivas actividades ou funções e que é determinado em conformidade com o que prevê a relação ou o contrato de trabalho aplicáveis ao trabalhador. 1B. «período inactivo do tempo de permanência»: período durante o qual o trabalhador está de permanência na acepção do n.º 1A, mas não é chamado pela respectiva entidade patronal a exercer a sua actividade ou as suas funções".

Por sua vez, propunha-se ainda que fosse acrescentado um artigo 2.º-A à Directiva 2003/88/CE, com a epígrafe «tempo de permanência», com a seguinte redação: "O período inactivo do tempo de permanência não é considerado como tempo de trabalho, salvo disposição expressa em contrário na legislação nacional ou, nos termos da legislação e/ou das práticas nacionais, numa convenção colectiva ou num acordo entre parceiros sociais. O período inactivo do tempo de permanência pode ser calculado "com base numa média do número de horas ou numa proporção do tempo de permanência, tendo em conta a experiência no sector em questão, por convenção colectiva ou acordo entre os parceiros sociais ou após consulta dos parceiros sociais. O período inactivo do tempo de permanência não pode ser considerado para efeitos de cálculo dos períodos de descanso previstos nos artigos 3.º (descanso diário) e 5.º (descanso

um lado, não dispensava qualquer tratamento ao tempo de prevenção (portanto, sem permanência), e, por outro, conferia um tratamento ao período de permanência distinto daquele que viria singrar na jurisprudência do TJUE. Não tendo sido adotada qualquer referência na Diretiva a tempos de trabalho intermédios, como vimos suceder noutros ordenamentos, refere ELEANOR SHARPSTON que a distinção presente na Diretiva 2003/88/CE "é, assim, binária: o tempo ou é tempo de trabalho ou não o é. O legislador não considerou adequado estabelecer qualquer outra categoria ou categorias que permitissem algum grau de aperfeiçoamento ou subtileza. Esta falta de flexibilidade será de lamentar, mas assim é a letra da lei"[9].

Antes de nos debruçarmos concretamente sobre a noção de tempo de trabalho que tem vindo a ser adotada pelo TJUE, importa desde logo suscitar algumas reservas quanto à tradução oficial do n.º

semanal). O período durante o qual o trabalhador exerce efectivamente as suas actividades ou as suas funções durante o tempo de permanência será sempre considerado como tempo de trabalho".

Sobre esta proposta, refere CRISTOBAL MOLINA NAVARRETE, *El nuevo Estatuto de los Trabajadores a la luz de la jurisprudência comunitária*, La Ley, 2017, pp. 241-242, que estava subjacente o reconhecimento de um tipo intermédio de trabalho (períodos de inatividade no local de trabalho), caracterizado por não pressupor um esforço tão intenso do trabalhador como o correspondente ao trabalho efetivo e que se refletiria num tratamento diferenciado para efeitos de computo dos períodos máximos de trabalho e de retribuição (pois seria tempo menos produtivo para a empresa e, como tal, que não teria o mesmo valor do trabalho efetivo); conclui o Autor que estava subjacente a esta proposta a "alma económica" do Direito da União, por oposição à sua "alma social". E, com efeito, realce-se que esta proposta, de 2005, surge após o TJUE, no processo C-303/98 (*Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) e Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*), de 3 de outubro de 2000, se pronunciar no sentido da qualificação como tempo de trabalho (para efeitos do computo dos limites à duração de trabalho) do tempo de disponibilidade do trabalhador no local de trabalho – no sentido de considerar que a inclusão destes conceitos contrariaria a jurisprudência comunitária, MARIA LUÍSA TEIXEIRA ALVES, *As fronteiras do tempo de trabalho*, in *Estudos de Direito do Trabalho*, ed. ANTÓNIO DE LEMOS MONTEIRO FERNANDES, Coimbra, 2011, pp. 229-230 e 247 e ss.

[9] Conclusões da Advogada-Geral ELEANOR SHARPSTON, apresentadas em 26 de julho de 2017, processo C-518/15 (*Ville de Nivelles contra Rudy Matzak*), § 49.

1 do artigo 2.º da Diretiva 2003/88/CE. Na verdade, das várias traduções da Diretiva parecem ora resultar critérios verdadeiramente distintos, ora critérios que se encontram, entre si, em diferente relação consoante a língua em que se consulte a Diretiva. Tomando por referência, em especial, a tradução portuguesa do n.º 1 do artigo 2.º da Diretiva 2003/88/CE, podem tecer-se as seguintes observações:

a) Dois ou três critérios para a qualificação do tempo como de trabalho – de acordo com uma interpretação possível, o elemento literal da tradução portuguesa do n.º 1 do artigo 2.º da Diretiva 2003/88/CE sugere que estão apenas em causa dois critérios alternativos, de acordo com os quais será tempo de trabalho (i) qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou (ii) se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua atividade ou das suas funções10; em leitura alternativa, poder-se-ia considerar que a proposição disjuntiva "ou" estaria a estabelecer uma alternatividade apenas entre os dois primeiros segmentos da norma (qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal), que se deveriam conjugar com o segmento final (no exercício da sua atividade ou das suas funções).

b) Aparente redundância entre a primeira parte e a última parte da norma – por outro lado, a referência a "qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar", parece redundante com a parte final da mesma norma, que qualifica como

[10] Esta parece ser a leitura proposta no § 31 das Conclusões do Advogado-Geral DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER, apresentadas em 8 de abril de 2003, no âmbito do processo C-151/02 (*Landeshauptstadt Kiel e Norbert Jaeger*).

tempo de trabalho aquele em que o trabalhador esteja "no exercício da sua actividade ou das suas funções"11, pelo menos de acordo com a versão portuguesa da Diretiva.

Atentando na tradução espanhola desta norma, considera-se "tiempo de trabajo: todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidade con las legislaciones y/o prácticas nacionales"; com a inglesa, "'working time' means any period during which the worker is working, at the employer's disposal and carrying out his activity or duties, in accordance with national laws and/or practice"; com a versão francesa, considera-se "«temps de travail»: toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales"; por sua vez, estabelece a versão italiana que se considera «orario di lavoro»: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali"[12].

---

[11] Refere CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, *Reflexões sobre o conceito de tempo de trabalho no direito europeu e respetiva articulação com o direito nacional*, in *Estudos de Direito do Trabalho, Parte 1*, ed. BERNARDO XAVIER, 2017, p. 285, que na versão portuguesa da Diretiva ambos os critérios "parecem referir-se ao critério do trabalho efetivo, solução que não é defensável". Assinalando também esta aparente redundância, MILENA SILVA ROUXINOL/JOANA NUNES VICENTE, *Duração e organização do tempo de trabalho*, in *Direito do Trabalho - Relação Individual*, ed. JOÃO LEAL AMADO, et al., Coimbra, 2023, p. 805.

[12] Sobre as diferenças de redação entre traduções, ver tb. CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, *Reflexões sobre o conceito de tempo de trabalho no direito europeu e respetiva articulação com o direito nacional, cit.*, 2017, pp. 284-286; JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, I, 2007, pp. 655 e ss; referindo-se à "«redação defeituosa»" do

Face a estas disposições, verificamos que em todas elas *aparentam* estar em causa três critérios cumulativos (o trabalhador está no local de trabalho, sob a autoridade do empregador e a realizar a sua prestação) – ponto que retomaremos *infra*. Por outro, julgamos que fica mais claro (sendo a versão espanhola a mais inequívoca) que o "período durante o qual o trabalhador está a trabalhar" a que se refere a tradução portuguesa é o período em que o trabalhador está *no trabalho*[13], o que não são expressões sinónimas.

Assim, uma tradução mais precisa da norma europeia seria a que consideraria tempo de trabalho: "qualquer período durante o qual o trabalhador está no trabalho, se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua actividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional" – adotando esta interpretação diríamos que já é possível atribuir à primeira e à última parte da norma um sentido útil autónomo. Com efeito, como se verificará de seguida, face à tradução portuguesa da definição de tempo de trabalho, tornam-se de difícil compreensão algumas das asserções

texto comunitário, ALBINO MENDES BAPTISTA, *Tempo de trabalho efectivo, tempos de pausa e tempo de «terceiro tipo»*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, 2002, 1 (ano XLIII), p. 39; JOÃO ZENHA MARTINS, *Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos*, in *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho: o regime nacional do tempo de trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional, Estudos APODIT 4*, Lisboa, 2018, pp. 36-37, e, do mesmo Autor, *O tempo de trabalho na jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia e o direito nacional: estado da arte*, PDT, 2022, 1 (1.º semestre 2022), pp. 198-199, n. 30. Ver tb. § 29 das Conclusões do Advogado-Geral DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER, apresentadas em 8 de abril de 2003, no âmbito do processo C-151/02 (*Landeshauptstadt Kiel e Norbert Jaeger*).

[13] Embora, neste aspeto, a deficiência na versão portuguesa da Diretiva não pareça ser um problema exclusivamente nacional, porquanto a versão inglesa se refere a *any period during which the worker is working*, sendo relevante a distinção este o verbo trabalhar (*to work*) e o local de trabalho (*at work*).

presentes nos Acórdãos do TJUE e nas respetivas Conclusões dos Advogados-Gerais.

Em concretização do alcance do n.º 1 do artigo 2.º da Diretiva sobre a organização do tempo de trabalho, referiu A. SAGGIO, nas Conclusões proferidas no processo C-303/98 (*Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) e Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*) que a definição de tempo de trabalho parece ter subjacente três critérios: (i) *critério espacial*: o trabalhador está presente no posto de trabalho, (ii) *critério de autoridade*: o trabalhador está à disposição da entidade patronal e (iii) *critério profissional*: o trabalhador exerce efetivamente as suas atividades e funções[14]; todavia, sem prejuízo da falta do uso da conjugação disjuntiva "ou", estes critérios não seriam de verificação cumulativa, antes devendo "ser considerados como elementos autónomos da prestação laboral", bastando a verificação de um deles para que se considerasse determinado período de tempo como sendo de trabalho[15]. Embora seja controvertido se a decisão do TJUE proferida no

[14] Com esta terminologia, CRISTOBAL MOLINA NAVARRETE, *El nuevo Estatuto de los Trabajadores a la luz de la jurisprudência comunitária*, cit., 2017, p. 246, com desenvolvimentos sobre a jurisprudência europeia sobre cada um destes critérios nas pp. seguintes. Ver tb. JOÃO ZENHA MARTINS, *Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos*, cit., 2018, pp. 37 e ss e, do mesmo Autor, *O tempo de trabalho na jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia e o direito nacional: estado da arte, cit.*, 2022, pp. 199 e ss.

[15] Conclusões do Advogado Geral A. SAGGI, processo C-303/98 (*Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) e Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*), § 34, acompanhadas, no Direito interno, por MENDES BAPTISTA, "Tempo de trabalho efectivo, tempos de pausa e tempo de «terceiro tipo»", cit., 2002, pp. 39-40 (do mesmo Autor, "Tempos de Trabalho e de Não Trabalho", cit., 2003, p. 182-183). No mesmo sentido, considerando que "o confronto com a versão portuguesa mostra claramente que a falta da disjuntiva noutras versões não deve ser valorizada", CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, *Reflexões sobre o conceito de tempo de trabalho no direito europeu e respetiva articulação com o direito nacional, cit.*, 2017, p. 285, com desenvolvimentos nas pp. seguintes sobre os critérios.

contexto do processo C-303/98 veio sustentar a aplicação cumulativa ou não dos critérios subjacentes ao n.º 1 do artigo 2.º da Diretiva[16], continuou a sustentar-se que "os três critérios referidos no artigo 2.º, n.º 1, da Directiva 93/104 são autónomos (…) para qualificar um determinado período de tempo de trabalho não é necessário que estejam todos preenchidos", considerando o Advogado-Geral DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER que "a coincidência de dois dos requisitos é, pois, condição necessária e, na maioria dos casos, suficiente para considerar determinados períodos como tempo de trabalho na acepção do artigo 2.º, n.º 1, da Directiva 93/104"[17]. A evolução da jurisprudência do TJUE revela, com efeito, uma tendência para a interpretação ampla e flexível dos critérios e, muito embora a Comunicação interpretativa da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho de 2023 mantenha que estão em causa três critérios cumulativos para a qualificação do tempo de prevenção como tempo de trabalho, na prática a progressiva extensão da interpretação dos critérios subjacentes ao n.º 1 do artigo 2.º da Diretiva acaba por redundar na dispensa da sua verificação cumulativa[18].

---

[16] Sobre as diversas interpretações suscitadas pelo Acórdão do TJUE, processo C-303/98 (*Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) e Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*), cfr. § 28, n. 14, das Conclusões do Advogado-Geral DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER, apresentadas em 8 de abril de 2003, no âmbito do processo C-151/02 (*Landeshauptstadt Kiel e Norbert Jaeger*). Parecendo sustentar a sua aplicação cumulativa, com base no decidido pelo TJUE no processo C-303/98, § 49 do Acórdão do TJUE, processo C-151/02 (*Landeshauptstadt Kiel e Norbert Jaeger*), de 9 de setembro de 2003.

[17] §§ 28 e 29 das Conclusões do Advogado-Geral DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER, apresentadas em 8 de abril de 2003, no âmbito do processo C-151/02 (*Landeshauptstadt Kiel e Norbert Jaeger*).

[18] Comunicação interpretativa da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (2023/C 143/06) – muito embora refira que, de acordo com a jurisprudência do TJUE,

Muito embora o Direito da União Europeia não forneça enquadramento legal para o tempo de disponibilidade de modo genérico[19], a jurisprudência do TJUE tem assumido um papel central no tratamento do tempo de prevenção e de permanência como tempos de trabalho ou de descanso *para efeitos da Diretiva 2003/88/CE*.

Num primeiro momento da jurisprudência do TJUE, surgiu o Acórdão do TJUE, processo C-303/98 (*Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) e Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generali-*

"quando o local de trabalho é também o domicílio do trabalhador, a qualificação como «tempo de trabalho» ou «período de descanso» dependerá da intensidade dos constrangimentos impostos ao trabalhador pela entidade patronal", verificamos que em certos casos analisados pelo TJUE não há essa obrigatoriedade de o trabalhador se encontrar no seu domicílio: no Acórdão do TJUE, processo C-214/20 (*MG contra Dublin City Council*), de 11 de novembro de 2021, entendeu-se que seria elemento de ponderação dos constrangimentos impostos ao trabalhador em virtude da prevenção (e não como elemento excludente da qualificação do tempo de prevenção como sendo de trabalho, o que seria a consequência lógica da exigência da verificação cumulativa dos critérios subjacentes ao n.º 1 do artigo 2.º da Diretiva), "As circunstâncias de MG não dever, em momento algum, encontrar-se num local preciso durante os seus períodos de prevenção ao abrigo do regime de disponibilidade contínua" (§ 44). Aliás, a própria Comunicação interpretativa (2023/C 143/06) refere que "No contexto da «prevenção», em que os trabalhadores são livres de escolher o local onde se encontram, isso implica a necessidade de os órgãos jurisdicionais nacionais determinarem, em cada caso, se os constrangimentos impostos pela entidade patronal ao trabalhador são suscetíveis de afetar, de forma objetiva e muito significativa, a possibilidade de este último gerir livremente o tempo durante o qual os seus serviços profissionais não são solicitados e de dedicar-se aos seus próprios interesses".

[19] Sem prejuízo de normativos avulsos que versam concretamente sobre estes tempos – cfr., Directiva 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem actividades móveis de transporte rodoviário, que apresenta uma noção de tempo de disponibilidade na alínea b) do artigo 3.º (correspondem a tempo de disponibilidade "os períodos não correspondentes a períodos de pausa ou de repouso, durante os quais o trabalhador móvel não é obrigado a permanecer no seu posto de trabalho, mantendo-se no entanto disponível para responder a eventuais solicitações no sentido de iniciar ou retomar a condução ou de efectuar outros trabalhos"), o qual é excluído do tempo de trabalho "sem prejuízo da legislação dos Estados-Membros ou de acordos entre os parceiros sociais que prevejam a compensação ou limitação desses períodos" (n.º 2 da alínea a) do artigo 3.º da Directiva 2002/15/CE).

dad Valenciana), de 3 de outubro de 2000, proferido ainda na vigência da Diretiva 93/104/CE, em que estava em causa determinar se os períodos de guarda que efetuavam os médicos das equipas de urgência (quer no regime da presença física nos estabelecimentos de saúde quer no sistema dito de «localização») deviam ser considerados como tempo de trabalho ou como horas extraordinárias. Neste acórdão traçou-se muito claramente a distinção entre o tempo de permanência e o tempo de prevenção, sendo que, quanto ao primeiro, entendeu o TJUE estarem preenchidos os critérios da noção de tempo de trabalho ("a exclusão da noção de tempo de trabalho do período de guarda prestado no regime de presença física traduzir-se-ia em pôr seriamente em causa este objectivo" - § 49); diferentemente, quanto aos períodos de disponibilidade sem presença física no local de trabalho (tempo de prevenção), entendeu 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. Nestas condições, apenas o tempo que se relaciona com a prestação efectiva dos serviços de urgência deve ser considerado como tempo de trabalho na acepção da Directiva 93/104" (§ 50).

O Acórdão do TJUE, processo C-151/02 (*Landeshauptstadt Kiel e Norbert Jaeger*), de 9 de setembro de 2003, veio desenvolver a jurisprudência do processo C-303/98, clarificando que o facto de os trabalhadores em regime de presença física no local de trabalho "poderem descansar, ou mesmo dormir, durante os períodos em que não são pedidos os seus serviços não tem qualquer relevância" para efeitos de qualificar esse tempo como tempo de descanso; continuaria a

ser qualificado como tempo de trabalho pois o aspeto determinante "é o facto de serem obrigados a estar fisicamente presentes no local determinado pela entidade patronal e de aí estarem à sua disposição para poderem prestar de imediato os seus serviços em caso de necessidade"[20].

Num segundo momento de evolução da jurisprudência europeia, o Acórdão do TJUE, processo C-518/15 (*Ville de Nivelles v. Rudy Matzak*), de 21 de fevereiro de 2018, veio introduzir uma significativa rutura com aquela que era a jurisprudência constante do TJUE (e com o comummente consagrado legalmente e na *praxis* dos ordenamentos nacionais[21]), admitindo que, para efeitos da Diretiva 2003/88/CE, pudesse ser considerado tempo de trabalho aquele durante o qual o trabalhador estivesse fora do local de trabalho em regime de disponibilidade. Este entendimento era, todavia, extremamente restrito, sendo que no caso analisado pelo TJUE, o trabalhador estava obrigado a responder às chamadas da sua entidade patronal num prazo de 8 minutos e a estar fisicamente presente no local determinado pela entidade patronal (ainda que não fosse o local de trabalho): conforme se viria a afirmar, o que resulta deste

[20] Acórdão do TJUE, processo C-151/02 (*Landeshauptstadt Kiel e Norbert Jaeger*), de 9 de setembro de 2003, §§ 60 e 63. Ver tb. § 45 das Conclusões do Advogado-Geral DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER, apresentadas em 8 de abril de 2003, no âmbito do processo C-151/02 (*Landeshauptstadt Kiel e Norbert Jaeger*).

[21] Face ao Direito espanhol, JOSÉ L. MONEREO PÉREZ et al., *Manual de Derecho del Trabajo*, 18.ª ed., Granada, 2020, p. 483, referindo-se aos problemas suscitados pelo "conceito mais expansivo da jurisprudência comunitária" em matéria de delimitação de tempo de trabalho, ALFREDO MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, 43.ª ed., Madrid, 2022, p. 368. Sobre a evolução da jurisprudência comunitária sobre "tempo de trabalho" e "tempo de descanso", ver tb., entre outra doutrina citada, EDOARDO ALES/POPMA JAN, *Occupational Health and Safety and Working Time*, in *European Labour Law*, ed. TEUN JASPERS/FRANS PENNINGS/SASKIA PETERS, Cambridge, 2019, pp. 482 e ss, e CRISTINA MARTINS CRUZ, *Keeping up with the latest working time case law*, Revista de Direto da ULP, 2022, 1-2, pp. 43 e ss.

acórdão é que "para considerar como tempo de trabalho o período passado em situação de disponibilidade contínua, são necessárias três condições: 1) que o trabalhador esteja presente num local determinado pela entidade patronal; 2) que o trabalhador esteja à disposição da entidade patronal para responder à chamada; e 3) que o tempo de reação à chamada seja particularmente limitado"[22]. Note-se que o próprio Acórdão não tinha pretensão de alargar a sua aplicação a outros casos de trabalhadores em regimes de prevenção, afirmando expressamente que a situação analisada, pelas suas específicas características, "distingue-se da de um trabalhador que deve, durante o seu serviço de prevenção, estar simplesmente à disposição da sua entidade patronal para que esta última o possa contactar"[23].

Adicionalmente, neste Acórdão, em resposta à questão prejudicial "Na medida em que a [Diretiva 2003/88] apenas estabelece normas mínimas, deve ser interpretada no sentido de que não se opõe a que o legislador nacional mantenha ou adote uma definição menos restritiva do tempo de trabalho?", considerou-se que o artigo 15.º da Diretiva 2003/88/CE "deve ser interpretado no sentido de que não

[22] Conclusões do Advogado-Geral GIOVANNI PITRUZZELLA, apresentadas em 6 de outubro de 2020, no processo C-344/19 (*D. J. contra Radiotelevicija Slovenija*), § 69.

[23] Acórdão do TJUE, processo C-518/15 (*Ville de Nivelles v. Rudy Matzak*), de 21 de fevereiro de 2018, § 64. Veja-se, por exemplo, na jurisprudência espanhola, *Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 03 de lo Social*, n.º de recurso 326/2018, destacando o alcance limitado da *doutrina Matzak*, rejeitando a sua aplicação (e a qualificação como tempo de trabalho) ao caso de trabalhadores que exerciam funções de prevenção e extinção de incêndios, uma vez que, neste caso (e por contraposição ao C-518/15), "não são obrigados a estar num determinado local durante o período de disponibilidade e o lapso temporal para integrarem o posto de trabalho não é tão curto [prazo máximo de trinta minutos a contar do momento do contacto]. Obviamente, trata-se de uma restrição e de uma limitação à possibilidade de exercerem qualquer atividade, mas isto acontece em qualquer situação de disponibilidade: é uma circunstância que lhe é inerente".

permite que os Estados-Membros mantenham ou adotem uma definição menos restritiva do conceito de «tempo de trabalho» que a enunciada no artigo 2.º dessa diretiva" (§ 40 e ss)[24]. De acordo com a Comunicação interpretativa da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho de 2023, "os Estados-Membros não podem determinar unilateralmente o alcance destes conceitos. Esta constatação é corroborada pelo facto de a diretiva não permitir qualquer derrogação do seu artigo 2.º, que estabelece, entre outros, as definições de «tempo de trabalho» e de «período de descanso»"[25].

O terceiro momento da evolução da jurisprudência do TJUE sobre o tratamento do tempo de prevenção é propulsionado pelo Acórdão do TJUE, processo C-344/19 (*D. J. v Radiotelevizija Slovenija*), de 9 de março de 2021 – acompanhado pelo Acórdão do TJUE, processo C-580/19 (*RJ contra Stadt Offenbach am Main*), também de 9 de março de 2021. Este Acórdão parece pôr em causa a lógica binária consistentemente sustentada na jurisprudência comunitária e expressamente prevista na Diretiva 2003/88/CE ao admitir (ainda que

[24] De acordo com este Acórdão do TJUE, o artigo 15.º da Diretiva, quando permite a intervenção mais favorável das disposições nacionais, refere-se às "que podem ser comparadas às previstas pela Diretiva 2003/88, destinadas à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores. Ora, estas últimas disposições podem unicamente ser as que, pela sua função e objeto, têm vocação para fixar um nível de proteção mínimo da segurança e da saúde dos trabalhadores. Tal é o caso das disposições dos capítulos 2 e 3 dessa diretiva. Em contrapartida, as disposições do capítulo 1 da referida diretiva, que inclui os seus artigos 1.º e 2.º, são de natureza diferente. Com efeito, estas últimas não fixam períodos mínimos de tempo de descanso nem dizem respeito a outros aspetos da organização do tempo de trabalho, estabelecendo antes as definições necessárias para delimitar o objeto da Diretiva 2003/88 e o seu âmbito de aplicação".

[25] Cfr. Comunicação interpretativa da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (2023/C 143/06).

implicitamente) que o tempo de prevenção sem prestação de trabalho efetivo poderá não se considerar, *para todos os efeitos*, tempo de descanso.

Muito embora as conclusões do Advogado-Geral GIOVANNI PITRUZZELLA, apresentadas em 6 de outubro de 2020, se limitem a reproduzir, novamente, o entendimento segundo o qual está subjacente à Diretiva uma dicotomia «tempo de trabalho» e «tempo de descanso» (afirmando, inclusive, que "no estado atual, apesar de compreender as exigências que estão na base das propostas de superação da rígida dicotomia existente, tal superação só pode, na minha opinião, ser eventualmente introduzida pelo legislador europeu"[26]), o Acórdão do TJUE – após reafirmar expressamente que a Diretiva não consagra um tempo intermédio[27] – parece depois ir mais longe, considerando que:

> "mesmo quando não constituam «tempo de trabalho» na aceção do artigo 2.º, ponto 1, da Diretiva 2003/88, os serviços de prevenção pressupõem necessariamente que sejam impostas obrigações profissionais ao trabalhador e, por conseguinte, nessa

[26] Conclusões do Advogado-Geral GIOVANNI PITRUZZELLA, apresentadas em 6 de outubro de 2020, no processo C-344/19 (*D. J. contra Radiotelevicija Slovenija*), §§ 53 e ss, mais referindo que "Quanto a este assunto, observo que, na eventual introdução de uma «zona cinzenta» entre trabalho e descanso, antevejo alguns riscos em termos de aplicação concreta em todos os países e, portanto, para a segurança jurídica. Parece-me, em todo o caso, muito difícil chegar a esta superação por via interpretativa diante de um texto claro e inequívoco: qualquer período que não integre o tempo de trabalho é tempo de descanso"; do mesmo Advogado-Geral, ver tb. as Conclusões apresentadas em 6 de outubro de 2020, processo C-580/19 (*RJ contra Stadt Offenbach am Main*), §§ 49 e ss.

[27] Cfr. § 29 do Acórdão TJUE, processo C-344/19, nos termos do qual "o tempo de prevenção de um trabalhador deve, portanto, ser qualificado de «tempo de trabalho» ou de «período de descanso» para efeitos da aplicação da Diretiva 2003/88, uma vez que esta última não prevê uma categoria intermédia". Ver tb. § 30 do Acórdão do TJUE, processo C-580/19 (*RJ contra Stadt Offenbach am Main*).

> estrita medida, fazem parte do seu ambiente de trabalho, em sentido lato" (§ 63), pelo que, quando "se estendem, sem interrupções, durante longos períodos ou se realizam com muita frequência, de modo que fazem pesar, de forma recorrente, uma carga psicológica, mesmo de reduzida intensidade, sobre o trabalhador, pode tornar-se, na prática, muito difícil para este último abstrair-se plenamente do seu ambiente de trabalho durante um número suficiente de horas consecutivas, que lhe permitam neutralizar os efeitos do trabalho sobre a sua segurança e a sua saúde" (§ 64).

Conclui o Acórdão C-344/19 que, estando obrigadas a proteger os trabalhadores contra os riscos psicossociais que possam surgir no seu ambiente de trabalho, "as entidades patronais não podem instituir períodos de prevenção de tal modo longos ou frequentes que constituam um risco para a segurança ou a saúde dos trabalhadores, independentemente do facto de esses períodos serem qualificados de «períodos de descanso» na aceção do artigo 2.º, ponto 2, da Diretiva 2003/88", cabendo aos "Estados-Membros definir, no seu direito nacional, as modalidades de aplicação desta obrigação" (§ 65)[28]. Face ao exposto, "a multiplicidade de variáveis já revela que as coisas não são tão simples ao ponto de encontrarem natural enquadramento num esquema puramente binário" de tempo de trabalho e tempo de descanso[29].

[28] Entendimento acompanhado no Acórdão do TJUE, processo C-580/19 (*RJ contra Stadt Offenbach am Main*), § 60.

[29] CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI, *La conciliación de la vida laboral y extralaboral en la IV revolución industrial*, in *El impacto de la Industria 4.0 en el trabajo: una visión interdisciplinar*, ed. KAHALE CARRILO, Navarra, 2020, p. 249.

Concretamente quanto à qualificação de certos tempos de prevenção como tempos de trabalho, o Acórdão do TJUE, processo C-344/19, prossegue no sentido de distinguir entre tempo de trabalho e tempo de descanso consoante estejam ou não presentes limitações (criadas pelo empregador[30]) de tal intensidade que afetem, objetiva e muito significativamente, a capacidade do trabalhador de gerir livremente o seu tempo durante os períodos em que os seus serviços profissionais não são solicitados e dedicar esse tempo aos seus próprios interesses (§ 56)[31]. Nesse sentido, avança critérios que permi-

[30] Não sendo tidas em conta as dificuldades organizacionais que um período de prevenção pode gerar para o trabalhador que são, por exemplo, *consequência de elementos naturais ou da livre escolha do trabalhador* (pense-se na distância significativa que separa o domicílio livremente escolhido pelo trabalhador do lugar a que deve poder chegar num determinado período de tempo durante o seu período de prevenção) – cfr. Acórdão do TJUE, processo C-580/19 (*RJ contra Stadt Offenbach am Main*), §§ 41-42; Acórdão do TJUE, processo C-344/19 (*D. J. contra Radiotelevicija Slovenija*), §§ 40-41; conclusões do Advogado-Geral GIOVANNI PITRUZZELLA no âmbito de cada um dos processos citados; Comunicação interpretativa da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (2023/C 143/06).JOÃO ZENHA MARTINS, *O tempo de trabalho na jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia e o direito nacional: estado da arte, cit.*, 2022, pp. 221 e ss, assinala que a distância geográfica do domicílio do trabalhador pode ser relevante para apurar o critério da imediaticidade na resposta do trabalhador à chamada.

[31] É discutível se, para este efeito, releva ou não a «*qualidade do tempo*» do trabalhador durante o período de mera disponibilidade. Por um lado, nas Conclusões da Advogada-Geral ELEANOR SHARPSTON, apresentadas em 26 de julho de 2017, processo C-518/15 (*Ville de Nivelles contra Rudy Matzak*), § 57, refere-se que a "qualidade do tempo que o trabalhador pode gozar nos períodos de disponibilidade (como demonstrado, por exemplo, pela capacidade de se dedicar aos seus próprios interesses e família) reveste igual relevância (…) É a qualidade do tempo despendido e não o grau preciso de proximidade necessária ao local de trabalho que tem importância primordial neste contexto". Em sentido diverso, as Conclusões do Advogado-Geral GIOVANNI PITRUZZELLA, apresentadas em 6 de outubro de 2020, no processo C-344/19 (*D. J. contra Radiotelevicija Slovenija*), § 110, põem em causa a relevância da «qualidade do tempo», pois "tal critério pode revelar-se excessivamente subjetivo e, por isso, prestar-se a diversas interpretações dos órgãos jurisdicionais nacionais, mesmo em razão das diferentes sensibilidades de cada país, que não favorecem a segurança jurídica"

tem traçar a destrinça entre tempo de descanso e tempo de trabalho, apelando (i) ao prazo de que dispõe o trabalhador, durante o seu período de prevenção, para retomar as suas atividades profissionais a partir do momento em que o seu empregador o solicite[32], conjugado, se for caso disso, (ii) com a frequência média das intervenções

(do mesmo Advogado-Geral, Conclusões apresentadas em 6 de outubro de 2020, processo C-580/19 (*RJ contra Stadt Offenbach am Main*), § 101). O Acórdão do TJUE, processo C-344/19, parece igualmente desconsiderar o critério da «qualidade do tempo», referindo que "o caráter pouco propício às atividades de lazer da zona em que o trabalhador não pode, na prática, afastar-se durante um período de prevenção em regime de disponibilidade contínua, tal como a natureza dificilmente acessível do seu local de trabalho também não constituem uma circunstância pertinente para qualificar esse período de «tempo de trabalho»" (§42). Veja-se, ainda, a Comunicação interpretativa da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (2023/C 143/06), na qual se refere que "as limitações suscetíveis de afetar a qualidade do descanso dos trabalhadores durante a «prevenção», mas que não são impostas pela entidade patronal, pela legislação ou por convenções coletivas, não são relevantes para a qualificação de «tempo de trabalho»".

[32] Acórdão do TJUE, processo C-344/19 (*D. J. v Radiotelevizija Slovenija*), § 46, mais se referindo, no § 48, que "um período de prevenção durante o qual um trabalhador pode, tendo em conta o prazo razoável que lhe é concedido para retomar as suas atividades profissionais, planear as suas ocupações pessoais e sociais não constitui, a priori, «tempo de trabalho» na aceção da Diretiva 2003/88. Em contrapartida, um período de prevenção durante o qual o prazo imposto ao trabalhador para se apresentar ao trabalho está limitado a alguns minutos deve, em princípio, ser considerado, na sua totalidade, «tempo de trabalho» na aceção desta diretiva, uma vez que o trabalhador, neste último caso, fica, na prática, fortemente dissuadido de planear qualquer atividade de recreio, mesmo de curta duração". A este propósito, veja-se também as Conclusões do Advogado-Geral GIOVANNI PITRUZZELLA, apresentadas em 6 de outubro de 2020, no processo C-344/19 (*D. J. contra Radiotelevicija Slovenija*), § 75, no qual se refere que "uma hora afigura-se, com efeito, um tempo de reação adequado para permitir uma programação de um período de descanso enquanto se aguarda a chamada" (ver tb., sobre a relevância do período de reação, os §§. 99 e ss das Conclusões do Advogado-Geral GIOVANNI PITRUZZELLA, concluindo, inclusive, que "não é tanto o local em que o trabalhador se encontra durante o período de disponibilidade que reveste um papel decisivo para a qualificação desse período em termos de descanso ou trabalho, mas o condicionalismo à liberdade de circulação do próprio trabalhador que decorre do tempo imposto de reação à chamada" - § 102); já quanto a um período de reação de 20 minutos, refere o Advogado-Geral GIOVANNI PITRUZZELLA, Conclusões apresentadas em 6 de outubro de 2020, processo C-580/19 (*RJ contra Stadt Offenbach am Main*), §§ 75-76, que "não podendo ser considerado próximo de uma reação «imediata»" também não é "plenamente apto a permitir ao trabalhador uma programação de um período de descanso enquanto aguarda a chamada (…) o tempo de reação,

que esse trabalhador será efetivamente chamado a assegurar durante esse período[33]. Estes critérios avançados pela jurisprudência não parecem, todavia, afastar que os tribunais nacionais ponderem ainda outros fatores – por vezes auxiliares na determinação do tempo concreto que o trabalhador demorará a reagir à chamada –, consoante os dados concretos do caso, sendo que a apreciação a levar a cabo pelos tribunais nacionais deve ser finalisticamente orientada para a identificação (ou não) de restrições que, de forma objetiva e muito significativa, limitam a capacidade que o trabalhador tem de gerir livremente o tempo durante o qual os seus serviços profissionais não são solicitados[34]. Em especial, vejam-se também aqui as Conclusões do Advogado-Geral GIOVANNI PITRUZZELLA, que considera que,

---

embora nitidamente superior ao do processo Matzak [8 minutos], é, em qualquer caso, bastante curto".

[33] Acórdão do TJUE, processo C-344/19 (*D. J. v Radiotelevizija Slovenija*), § 46, mais se escrevendo, nos §§ 52 e 53, que "quando um trabalhador é, em média, chamado a intervir várias vezes durante um período de prevenção, dispõe de uma margem menor para gerir livremente o seu tempo durante os seus períodos de inatividade, tendo em conta a sua frequente interrupção. Isto é tanto mais assim quando as intervenções normalmente exigidas ao trabalhador, durante o seu período de prevenção, têm uma duração não negligenciável. Daqui resulta que, se o trabalhador for, em média, frequentemente chamado a realizar prestações durante os seus períodos de prevenção, prestações que, regra geral, não são de curta duração, a totalidade destes períodos constitui, em princípio, «tempo de trabalho» na aceção da Diretiva 2003/88". Sobre este elemento, ver tb. as Conclusões do Advogado-Geral GIOVANNI PITRUZZELLA, apresentadas em 6 de outubro de 2020, no processo C-344/19 (*D. J. contra Radiotelevicija Slovenija*), §§ 126 e ss; e, ainda, as Conclusões do Advogado-Geral GIOVANNI PITRUZZELLA, apresentadas em 6 de outubro de 2020, processo C-580/19 (*RJ contra Stadt Offenbach am Main*), § 81, no qual se considerou que um trabalhador que tenha que responder, em média, a 6,67 chamadas por ano não esperará "normalmente ser contactado ou intervir durante o serviço de disponibilidade" (nas mesmas conclusões, cfr. §§ 117 e ss). Em sentido crítico da relevância da frequência da chamada do trabalhador, JOÃO ZENHA MARTINS, *O tempo de trabalho na jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia e o direito nacional: estado da arte*, cit., 2022, p. 222,

[34] Na Comunicação interpretativa da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (2023/C 143/06), depois de se realçar a relevância dos critérios do tempo de reação e da frequência das chamadas durante a prevenção, afirma-se que "mesmo que um dos

perante a insuficiência de outros elementos, podem supletivamente ser relevantes para a qualificação[35]:

a) a "margem de manobra do trabalhador diante da chamada"[36];

b) a "não previsão de sanções para o incumprimento ou para a mora no cumprimento, bem como a extensão de eventuais sanções previstas"[37];

c) a obrigatoriedade "de usar vestuário técnico para o trabalho"[38];

---

dois elementos esteja presente, pode ainda acontecer que a parte não ativa da «prevenção» seja qualificada como «período de descanso», quando as facilidades e/ou a margem de manobra que são concedidas ao trabalhador lhe permitam utilizar o tempo para os seus próprios interesses".

[35] Diversamente, o Advogado-Geral GIOVANNI PITRUZZELLA, nas Conclusões apresentadas em 6 de outubro de 2020, no processo C-344/19 (*D. J. contra Radiotelevicija Slovenija*), exclui a relevância da (i) "distância a percorrer para chegar ao local de prestação do trabalho (salvo se for diferente do habitual e não dependa, portanto, da vontade específica da entidade patronal) ou condicionalismos geográficos" (§ 115); (ii) do nível de responsabilidade e das tarefas específicas exercidas (§§ 116 e 117); ver tb. as Conclusões do Advogado-Geral GIOVANNI PITRUZZELLA, apresentadas em 6 de outubro de 2020, processo C-580/19 (*RJ contra Stadt Offenbach am Main*), §§ 106 e ss.

[36] Isto "quer no caso de consistir numa flexibilização do tempo de reação à chamada, quer no caso de consistir na possibilidade de intervir à distância sem se deslocar ao local de trabalho, quer ainda no caso de o trabalhador poder contar com a sua possível substituição por outro trabalhador já presente no local de trabalho ou que esteja em condições de lá chegar mais facilmente" (Conclusões do Advogado-Geral GIOVANNI PITRUZZELLA, apresentadas em 6 de outubro de 2020, no processo C-344/19 (*D. J. contra Radiotelevicija Slovenija*), § 118); ver tb. as Conclusões do Advogado-Geral GIOVANNI PITRUZZELLA, apresentadas em 6 de outubro de 2020, processo C-580/19 (*RJ contra Stadt Offenbach am Main*), §§ 109).

[37] Conclusões do Advogado-Geral GIOVANNI PITRUZZELLA, apresentadas em 6 de outubro de 2020, no processo C-344/19 (*D. J. contra Radiotelevicija Slovenija*), §§ 119 e 120; ver tb. as Conclusões do Advogado-Geral GIOVANNI PITRUZZELLA, apresentadas em 6 de outubro de 2020, processo C-580/19 (*RJ contra Stadt Offenbach am Main*), §§ 110-111).

[38] Conclusões do Advogado-Geral GIOVANNI PITRUZZELLA, apresentadas em 6 de outubro de 2020, no processo C-344/19 (*D. J. contra Radiotelevicija Slovenija*), §§ 121 e 122, especialmente quando o empregador exija que o trabalhador "vista roupas específicas de especial complexidade que exigem tempos especialmente longos para serem vestidas", assim implicando uma própria restrição ao tempo de reação do trabalhador em caso de chamada; ver tb. as Conclusões do Advogado-Geral GIOVANNI PITRUZZELLA,

d) as facilidades conferidas pelo empregador na reação à chamada, especialmente no que respeita à disponibilização de um "transporte de serviço para chegar ao local da intervenção em caso de chamada"[39];

e) "o escalonamento temporal e [a] duração do período de disponibilidade"[40].

Mais recentemente, o tema foi novamente revisitado no Acórdão do TJUE, processo C-214/20 (*MG contra Dublin City Council*), de 11 de novembro de 2021, onde se reforçou a jurisprudência consagrada no Acórdão C-344/19, incidindo a apreciação do TJUE sobre o relevo do tempo de reação do trabalhador em prevenção, realçando que mesmo em casos em que o tempo de reação é reduzido (10 minutos), ainda assim "é necessário avaliar o impacto desse prazo de reação no termo de uma apreciação concreta que tenha em conta, se for caso disso, outras restrições impostas ao trabalhador, bem como as facilidades que lhe são concedidas durante esse mesmo período" (§ 41)[41].

---

apresentadas em 6 de outubro de 2020, processo C-580/19 (*RJ contra Stadt Offenbach am Main*), §§ 78-79.

[39] Conclusões do Advogado-Geral GIOVANNI PITRUZZELLA, apresentadas em 6 de outubro de 2020, no processo C-344/19 (*D. J. contra Radiotelevicija Slovenija*), §§ 121 e 123; ver tb. as Conclusões do Advogado-Geral GIOVANNI PITRUZZELLA, apresentadas em 6 de outubro de 2020, processo C-580/19 (*RJ contra Stadt Offenbach am Main*), §§ 78-80 e 114; na jurisprudência, considerando este elemento, Acórdão do TJUE, processo C-580/19 (*RJ contra Stadt Offenbach am Main*), § 49.

[40] Conclusões do Advogado-Geral GIOVANNI PITRUZZELLA, apresentadas em 6 de outubro de 2020, no processo C-344/19 (*D. J. contra Radiotelevicija Slovenija*), § 124, referindo que "se o trabalhador estiver frequentemente escalado para a noite ou feriados, ou se for particularmente longo, o grau de penosidade para o trabalhador é maior em relação a uma escala diurna ou em dias úteis"; ver tb. as Conclusões do Advogado-Geral GIOVANNI PITRUZZELLA, apresentadas em 6 de outubro de 2020, processo C-580/19 (*RJ contra Stadt Offenbach am Main*), § 115.

[41] Mais especificamente, refere o § 44 do Acórdão do TJUE, processo C-214/20 (*MG contra Dublin City Council*), de 11 de novembro de 2021, que "As circunstâncias

Finalmente importa ainda referir que a jurisprudência do TJUE tem reiterado, consistentemente, que a qualificação de determinados períodos como tempo de trabalho apenas releva para efeitos de segurança e saúde dos trabalhadores, mas não para fins retributivos (ou seja, o tempo de prevenção que, excecionalmente, seja considerado tempo de trabalho não tem de ser retribuído como tempo de trabalho)[42].

---

de MG não dever, em momento algum, encontrar-se num local preciso durante os seus períodos de prevenção ao abrigo do regime de disponibilidade contínua, de não ser obrigado a participar em todas as intervenções asseguradas a partir do quartel ao qual está afetado, podendo um quarto dessas intervenções no caso em apreço ter lugar na sua ausência, e de lhe ser permitido exercer outra atividade profissional que não exceda 48 horas semanais em média, podem constituir elementos objetivos que permitem considerar que está em condições de desenvolver, segundo os seus próprios interesses, essa outra atividade profissional durante esses períodos, e de lhes dedicar uma parte considerável do seu tempo, a menos que a frequência média das chamadas de emergência e a duração média das intervenções impeçam o exercício efetivo de uma atividade profissional suscetível de ser combinada com o emprego de sapador-bombeiro em regime de prevenção, o que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar".

[42] V. Acórdão do TJUE, processo C-14/04 (*Abdelkader Dellas e outros contra Premier ministre, Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*), de 1 de dezembro de 2005, §§ 38 e 39; o Acórdão do TJUE, processo C-518/15 (*Ville de Nivelles v. Rudy Matzak*), de 21 de fevereiro de 2018, §§ 48 e ss; Acórdão do TJUE, processo C-580/19 (*RJ contra Stadt Offenbach am Main*), §§ 56 e ss; Acórdão do TJUE, processo C-344/19 (*D. J. contra Radiotelevicija Slovenija*), §§ 57 e ss; Conclusões da Advogada-Geral ELEANOR SHARPSTON, apresentadas em 26 de julho de 2017, processo C-518/15 (*Ville de Nivelles contra Rudy Matzak*), §§ 42-44; sobre este aspeto, ver tb. CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, *Reflexões sobre o conceito de tempo de trabalho no direito europeu e respetiva articulação com o direito nacional*, cit., 2017, pp. 299-301, e MILENA SILVA ROUXINOL/JOANA NUNES VICENTE, *Duração e organização do tempo de trabalho*, cit., 2023, pp. 806 e ss; CRISTOBAL MOLINA NAVARRETE, *El nuevo Estatuto de los Trabajadores a la luz de la jurisprudência comunitária*, cit., 2017, pp. 248-249, refere que, o TJUE, ao passo "que fecha a porta da qualificação como tempo de descanso, acaba abrindo outra, ou pelo menos uma janela, para atender de alguma forma à razão económica", concluindo o Autor que, de forma subtil, "o TJUE acaba por converter o que é um «conflito jurídico» (qualificação de um determinado período de atividade do trabalhador) em outro «de interesses» (retribuição de justo equilíbrio entre o interesse do empregador e do trabalhador nesse período, laboral sim, mas que admite um preço diverso, específico, mais baixo)".

2.2. A Carta Social Europeia e as Decisões do Comité Europeu dos Direitos Sociais

A questão do tratamento do tempo de prevenção (em particular, a consagração dos «périodes d'astreinte» no Direito francês[43]) tem

[43] A noção de "astreinte" foi introduzida no Código Trabalho Francês pela Lei Aubry II (Lei n.º 200-37 de 19 de janeiro), que veio introduzir no anterior *Code du Travail* o artigo L. 212-4 *bis*. O *Code du Travail* traça a distinção, nos artigos L. 3121 e ss, entre «travail effectif», «astreintes» e «équivalences». Estas normas foram objeto de modificação pela *Loi n°2016-1088 du 8 août 2016*, sendo com base na noção de «travail effectif» que se determina a "remuneração, o respeito pelo número máximo de horas de trabalho, o direito a férias remuneradas e o ponto de partida para o pagamento de horas suplementares", PASCAL LOKIEC, *Droit du Travail*, 2.ª ed., Paris, 2022, p. 451).

Sobre a noção de «travail effectif», estabelece o artigo L. 3121-1 que este corresponde ao tempo durante o qual o trabalhador está à disposição da entidade patronal e cumpre as suas instruções, sem ter liberdade para prosseguir os seus interesses pessoais. Desta disposição legal decorre que é de qualificar como tempo de trabalho o "tempo de subordinação, por oposição ao tempo livre" (ibid. p. 451). Os critérios avançados pelo artigo L. 3121-1 são igualmente relevantes para apurar se determinadas pausas configuram, ou não, tempo de trabalho, decorrendo do artigo L. 3121-2 que se considera tempo de trabalho o tempo necessário para as refeições e as pausas, quando estejam preenchidos os critérios definidos no artigo L. 3121-1 (a este propósito, refere PASCAL LOKIEC,ibid. pp. 451-452, que "o critério decisivo é o de saber se o trabalhador é ou não obrigado a permanecer sob a autoridade da entidade patronal, sabendo-se que não bastará que esteja limitado nas suas ocupações pessoais (não pode ir ter com os amigos para um jogo de futebol)").

A propósito das «astreintes», cuja regulação foi modificada pela *Loi n°2016-1088 du 8 août 2016*, o artigo L. 3121-9 define-as como o período durante o qual o trabalhador, sem estar no seu local de trabalho e sem estar permanente e imediatamente à disposição da entidade patronal, deve poder intervir para efetuar um trabalho para a empresa (§ 1) (com as alterações introduzidas pela *Loi n°2016-1088 du 8 août 2016*, foi suprimido – do então artigo L. 3121-5 do *Code du Travail* – o requisito de o trabalhador estar "obrigado a permanecer no seu domicílio ou nas proximidades", por forma a abranger os trabalhadores que não são obrigados a permanecer perto de casa, mas que devem estar sempre contactáveis por telefone (PASCAL LOKIEC, *ibidem*, p. 457). Nos termos do mesmo artigo, a duração desta intervenção é considerada como «travail effectif» (§ 2), podendo ser compensado financeiramente ou através de tempo de descanso (§ 3).

Na medida em que as «astreintes» durante as quais o trabalhador não é chamado a intervir não são consideradas «travail effectif», determina o artigo L. 3121-10 que o período de disponibilidade (excetuando o período de intervenção) é tido em conta no cálculo do período mínimo de descanso diário previsto no artigo L. 3131-1 (11 horas consecutivas) e dos períodos de descanso semanal previstos nos artigos L. 3132-2 (24

sido objeto de várias decisões do Comité Europeu dos Direitos Sociais com fundamento no § 1 do artigo 2.º da Carta Social Europeia Revista[44], nos termos do qual as partes na Carta comprometem-se a "fixar 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 factores em jogo o permitam"; em especial, foi por várias vezes questionado se a qualificação do tempo de prevenção como tempo de descanso ofende o direito do trabalhador a uma "duração razoável ao trabalho diário e semanal". Para o efeito, a orientação geral adotada pelo Comité é no sentido de que as disposições da Carta relativas ao tempo de trabalho têm

horas consecutivas) e L. 3164-2 (regime aplicável aos "jovens trabalhadores", que confere o direito a dois dias consecutivos de descanso semanal) – ou seja, considera-se que o tempo de mera disponibilidade é tempo de repouso (cfr. GILLES AUZERO et al., *Droit du travail*, 32.ª ed., Paris, 2019, p. 1013, com nota das críticas suscitadas face a esta disposição). De acordo com o artigo L. 3121-11, é conferida à negociação coletiva (em especial, deve ser estabelecido por acordo concluído ao nível da empresa ou do estabelecimento, ou, subsidiariamente, por uma convenção de sector ou por um acordo de sector (artigo L. 3121-11); sobre estes instrumentos de regulamentação coletiva, LUIS GONÇALVES DA SILVA, *Da eficácia da convenção coletiva* I, Lisboa, 2022, pp. 339 e ss, em especial, pp. 352 e ss) a possibilidade de introduzir as «astreintes», devendo o instrumento negocial definir as respetivas modalidades de organização, a forma como os trabalhadores em causa devem ser informados e o prazo de pré-aviso que deve ser respeitado, bem como a compensação financeira ou o tempo de descanso a que têm direito. Na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, as modalidades de organização das «astreintes» e a respetiva compensação são fixadas pela entidade patronal, após consulta do Comité Social e Económico, e após comunicação à inspeção do trabalho; por sua vez, quanto à forma como os trabalhadores devem ser informados, a mesma é fixada por Decreto, devendo a programação individual das «astreintes» ser levada ao conhecimento dos trabalhadores com quinze dias de antecedência, exceto em circunstâncias excecionais e desde que sejam avisados com pelo menos um dia útil de antecedência (artigo L. 3121-12).

[44] A sua versão revista foi aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 64-A/2001, de 17 de outubro, e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 54-A/2001, de 17 de outubro. Sobre a relevância da Carta Social Europeia no contexto do tempo de disponibilidade, CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, *Reflexões sobre o conceito de tempo de trabalho no direito europeu e respetiva articulação com o direito nacional*, cit., 2017, pp. 303-305.

por objetivo proteger eficazmente a segurança e a saúde dos trabalhadores: "todos os trabalhadores devem beneficiar de períodos de repouso adequados à recuperação da fadiga do trabalho e com efeito preventivo na redução dos riscos de perturbações da saúde que poderiam resultar da acumulação de períodos de trabalho sem o necessário repouso"[45].

De acordo com a Decisão n.º 22/2003 do Comité Europeu dos Direitos Sociais (*Confédération générale du travail (CGT) v. France*), de 8 de dezembro de 2004, "os «périodes d'astreinte» durante os quais o trabalhador não é obrigado a prestar trabalho à entidade patronal, embora não constituam tempo de trabalho efetivo, não podem ser considerados como um período de descanso na aceção do artigo 2.º da Carta, exceto no âmbito de determinadas profissões ou em circunstâncias particulares e de acordo com procedimentos adequados" (§ 35). Este entendimento assenta na consideração de que a obrigação de responder em caso de chamamento, "mesmo quando a possibilidade de ter de prestar trabalho é puramente hipotética, impede incontestavelmente o trabalhador de prosseguir atividades da sua escolha, planeadas dentro dos limites do tempo disponível antes do começo do trabalho" (§ 36). Em especial, destaca-se a contraposição entre a indisponibilidade *a priori* do trabalhador (porquanto, quer seja chamado ou não, está condicionado – durante todo o período de disponibilidade – na forma como se dedica aos seus interesses pessoais) e a qualificação *à posteriori* de certos períodos de disponi-

[45] Decisão no. 22/2003 do Comité Europeu dos Direitos Sociais (*Confédération générale du travail (CGT) v. France*), de 8 de dezembro de 2004, § 34.

bilidade (i.e., aqueles em que ocorre a prestação de trabalho efetivo) como tempo de trabalho (§ 37). Concluiu-se, portanto, que a equiparação dos «périodes d'astreinte» aos períodos de repouso constitui uma violação do direito a um "tempo de trabalho razoável" (§ 1 do artigo 2.º da Carta) e, na medida em que podem ser realizados ao domingo, existiria igualmente uma violação do § 5 do artigo 2.º da Carta.

Este entendimento foi reforçado na Decisão no. 55/2009 do Comité Europeu dos Direitos Sociais (*Confédération générale du travail (CGT) v. France*), de 23 de junho de 2010 (§§ 65 e 66) e na Decisão no. 149/2017 do Comité Europeu dos Direitos Sociais, de 19 de maio de 2021 (*Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) v. France*). Nesta última, refere-se que "a equiparação de uma parte inativa de um período de prevenção a um período de descanso, *na sua totalidade*, constitui uma violação do direito a um horário de trabalho razoável" (§ 59, itálico nosso), mais acrescentando que "a França não encontrou uma solução para remediar esta violação, que permitiria que o período de permanência, quando não é efectuado qualquer trabalho efetivo, *deixasse de ser considerado como um período de descanso na sua totalidade*, numa tentativa de encontrar um melhor equilíbrio entre o tempo de trabalho e o tempo de lazer" (§ 67, itálico nosso).

Caso se sustente que o artigo 197.º do Código do Trabalho português (doravante, CT) consagra uma noção omnicompreensiva de tempo de trabalho, será possível afirmar que uma leitura que (na senda da jurisprudência do TJUE) negue a qualificação do tempo de mera disponibilidade como tempo de trabalho daria origem a uma

desconformidade da Diretiva 2003/88/CE e do direito nacional com o § 1 do artigo 2.º da Carta Social Europeia, uma vez que da Decisão no. 149/2017 decorre que a assimilação entre tempo de prevenção e tempo de descanso não pode ser efetuada na totalidade. Desconformidade esta que, aliás, tendo em conta o Acórdão do TJUE, processo C-518/15 (*Ville de Nivelles v. Rudy Matzak*), de 21 de fevereiro de 2018, pareceria nem ser suscetível de superação através de uma leitura do n.º 1 do artigo 197.º do CT como abrangendo na noção de tempo de trabalho o tempo de prevenção.

Importa, todavia, destacar que o que resulta das Decisões do Comité Europeu dos Direitos Sociais não é a imposição de que os períodos de prevenção sejam tratados como tempo de trabalho para todos os efeitos, mas tão somente que a assimilação total do tempo de prevenção ao tempo de descanso viola o disposto no § 1 do artigo 2.º da Carta Social Europeia, entendimento que não se pretende aqui por em causa. No limite, uma qualificação absolutista do tempo de prevenção como tempo de repouso permitiria que se considerasse em gozo de férias o trabalhador em regime de prevenção ou que se pudessem criar regimes de prevenção permanente. Adicionalmente, o Comité também não exclui essa assimilação em todo e qualquer caso, sendo que exceciona da desconformidade com a Carta o enquadramento do tempo de prevenção como tempo de descanso "no âmbito de determinadas profissões ou em circunstâncias particulares e de acordo com procedimentos adequados". Julgamos que a leitura destas Decisões do Comité Europeu dos Direitos Sociais deixa aberta a possibilidade de valorizar o tempo de prevenção de diversas formas, consoante a norma aplicável, desde que preservada a segurança

e saúde dos trabalhadores e salvaguardado o seu direito a um «descanso razoável».

3. Direito nacional

3.1. O sentido do artigo 197.º do CT

O artigo 59.º, n.º 1, alínea d), da Constituição da República Portuguesa prevê que "todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (…) ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas"[46]. Desta disposição constitucional não resulta uma noção de tempo de trabalho, sendo que, até ao artigo 2.º, n.º 1, alínea a) da Lei n.º 73/98[47] que, transpondo para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 93/104/CE[48] *supra* analisada, veio considerar tempo de trabalho "qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade empregadora e no exercício da sua actividade ou das suas funções", não havia

[46] Sobre este preceito, entre outros, JORGE MIRANDA/RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*, I, Lisboa, 2017, pp. 837 e ss; J.J. GOMES CANOTILHO/VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, I, 4.ª ed., Coimbra, 2007, pp. 767 e ss..

[47] Para uma evolução legislativa dos diplomas que regulam a duração do trabalho, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Isenção de horário - Subsídios para a dogmática actual do direito da duração de trabalho*, Coimbra, 2000, pp. 49 e ss e anexos presentes nas pp. 109 e ss; MARIA LUÍSA TEIXEIRA ALVES, *As fronteiras do tempo de trabalho*, cit., 2011, pp. 178 e ss; JOÃO ZENHA MARTINS, *Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos*, cit., 2018, pp. 29 e ss.

[48] Sobre esta Diretiva e a sua transposição para o ordenamento interno, MARIA DE FÁTIMA RIBEIRO, *O tempo de trabalho no Direito Comunitário – a Directiva 93/104/CE, de 23 de novembro*, in *Dois temas de Direito Comunitário do Trabalho*, Porto, 2000, pp. 109 e ss; JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, Vol. I, cit., 2007, pp. 653 e ss.

no direito português uma noção de tempo de trabalho em sentido próprio.

> Referia MONTEIRO FERNANDES que, até à entrada em vigor da Lei n.º 73/98, o regime da duração do trabalho se tinha "condensado em torno da noção de *horário de trabalho* – esquema definido por certas horas de «entrada» e de «saída» do local de trabalho, e que, por conseguinte, não é um «cronograma de actividades», mas sim um «plano de permanência no local de trabalho». Tudo o que se passa entre uma «entrada» e a «saída» subsequente era, na perspetiva tradicional do nosso ordenamento (e da cultura laboral que lhe estava associada), «tempo de trabalho»"[49].
>
> Com a Lei n.º 21/96, de 23 de julho (estabelece a redução dos períodos normais de trabalho superiores a quarenta horas por semana), que previa, no seu n.º 3 do artigo 1.º, que "as reduções do *período normal de trabalho* semanal previstas na presente lei ou em convenção colectiva para o mesmo fim definem *períodos de trabalho efectivo*, com exclusão de todas as interrupções de actividade resultantes de acordos, de normas de instrumentos de regulamentação colectiva ou da lei e que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador", passou a distinguir-se *expressamente* entre período (tempo) de trabalho efetivo e período normal de trabalho[50], distinção que em todo o

[49] ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 13.ª edição, cit., 2006, p. 348.

[50] AMADEU DIAS, *Redução do Tempo de Trabalho, Adaptabilidade do Horário e Polivalência Funcional*, Coimbra, 1997, pp. 14-15, referindo que esta disposição veio introduzir um conceito (período de trabalho efetivo), "até agora inexistente na legislação nacional", embora já pontualmente previsto (cfr., *op. cit.*, p. 19); JOSÉ JOÃO ABRANTES, *A redução do período normal de trabalho, a Lei n.º 21/96 em questão*, Questões Laborais, 1997, 9-10, p. 83, referia que "o trabalho efectivo e o período normal de trabalho são, na verdade, coisas substancialmente diferentes: o trabalho efectivo tem, em princípio, uma duração menor que o período normal de trabalho,

caso já era suscitada na vigência do Decreto-lei n.º 409/71, relativamente aos trabalhadores em regime de trabalho intermitente ou de simples permanência[51]. Ou seja, refere BAPTISTA MENDES, não sendo a noção de trabalho efetivo desconhecida do Direito do Trabalho, o *conceito* de trabalho efetivo não tinha entre nós "tradição legal, doutrinária ou jurisprudencial"[52].

Entendia AMADEU DIAS que "sempre que no período normal de trabalho ocorram interrupções da actividade do trabalhador, seja qual for a sua designação e a fonte da sua criação, as mesmas interrupções não são consideradas para efeito de determinação do PTE (ainda que entrem no conceito de PNT), sempre que a inatividade implique paragem do posto de trabalho ou substituição do trabalhador"[53], considerando que estaríamos próximos do

precisamente porque não leva em conta as mencionadas pausas de curta duração". JOAQUIM A. DOMINGUES DAMAS, *A redução da duração do trabalho e a adaptação dos horários na Lei n.º 21/96*, Questões Laborais, 1997, 9-10, pp. 92 e ss, considerava que se tratavam de duas noções coincidentes, "a diferença entre a noção de período de trabalho efetivo e a de período normal de trabalho reside, essencialmente, nas conceções de período normal de trabalho estabelecidas em instrumentos de regulamentação da prestação de trabalho, em que são ficcionados como tempo de trabalho períodos de tempo em que o trabalhador não executa a sua prestação, quer em termos de execução material, quer em termos de manutenção de heterodisponibilidade". Sobre este diploma, ver tb. MARIA LUÍSA TEIXEIRA ALVES, *As fronteiras do tempo de trabalho,* cit., 2011, pp. 192-193.

[51] Assim FERNANDA NUNES AGRIA/MARIA LUIZA CARDOSO PINTO, *Contrato Individual de Trabalho*, Coimbra, 1972, p. 72, n. 3, mencionavam que a referência aos trabalhadores em regime de presença "tem o grave inconveniente de permitir a separação entre conceito de tempo de trabalho e de tempo de presença no local de trabalho e, consequentemente, de se obrigar o empregado a estar 50 horas ou mais à disposição do empregador para fazer as suas 48 horas de trabalho efetivo".

[52] ALBINO MENDES BAPTISTA, *Tempos de Trabalho e de Não Trabalho*, in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, ed. ANTÓNIO MOREIRA, Coimbra, 2003, p. 181.

[53] AMADEU DIAS, *Redução do Tempo de Trabalho, Adaptabilidade do Horário e Polivalência Funcional*, cit., 1997, p. 16, sendo que, pelo contrário, as interrupções de atividade, se integradas no período normal de trabalho, são "consideradas para determinação do PTE, se não implicarem a paragem do posto de trabalho nem a substituição do trabalhador". Daqui *pareceria* decorrer, à partida, refere ALBINO MENDES

conceito de trabalho efetivo adotado nos ordenamentos francês e espanhol. Ora, como se reconhecia, certas situações de *disponibilidade* do trabalhador e que importavam a paragem do posto de trabalho deveriam ser consideradas trabalho efetivo (ainda que não implicassem uma execução de trabalho), como seria o caso das paragens motivadas pela interrupção não imputável ao trabalhador (i.e., pausas técnicas)[54]; adicionalmente, o artigo 3.º, n.º 1, da Lei n.º 21/96, apenas excluía as "interrupções de actividade (…) que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador", pelo deveria ser abrangida pelo «trabalho efetivo» a disponibilidade do trabalhador durante o período de refeição em que não abandonasse o seu posto de trabalho nem fosse substituído por outro[55].

Ficava na dúvida determinar se resultava da Lei n.º 21/96 que a redução da duração do trabalho implicava (i) que os trabalhadores tivessem um período normal de trabalho (incluindo pausas) de 40 horas semanais, resultando da Lei n.º 21/96 que a redução deveria ser imputada ao tempo de trabalho efetivo (i.e., sem eliminação das pausas a que tinham direito)[56] ou (ii) se os

---

BAPTISTA, *Tempo de trabalho efectivo, tempos de pausa e tempo de «terceiro tipo», cit.*, 2002, p. 30, que "as «pausas» são, em princípio, expressamente excluídas do «período de trabalho efectivo»" (no mesmo sentido, do mesmo Autor, *Diálogo Social*, in *X Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho, Anais*, ed. ANTÓNIO MOREIRA, Coimbra, 1999, pp. 203-204).

[54] AMADEU DIAS, *Redução do Tempo de Trabalho, Adaptabilidade do Horário e Polivalência Funcional*, cit., 1997, pp. 23 e ss. Referia LUIS MIGUEL MONTEIRO, *A redução do período normal de trabalho, a Lei n.º 21/96 em questão*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, 2000, 3-4 (ano XLI), p. 280, que o conceito de trabalho efetivo "não pode esquecer os casos em que o trabalhador não presta serviço, mas mantém disponibilidade para esse efeito, não aproveitada pelo empregador".

[55] AMADEU DIAS, *Redução do Tempo de Trabalho, Adaptabilidade do Horário e Polivalência Funcional*, *cit., 1997*, pp. 25-26.

[56] Neste sentido, JOSÉ JOÃO ABRANTES, *A redução do período normal de trabalho, a Lei n.º 21/96 em questão*, cit., 1997, pp. 84 e ss; FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *A*

trabalhadores podiam ter um período normal de trabalho superior a 40 horas semanais (mas inferior a 44 horas – cfr. artigo 1.º da Lei n.º 2/91), sendo que apenas o período de trabalho efetivo estava sujeito ao limite das 40 horas semanais[57].

Tendo em conta as dificuldades interpretativas suscitadas pela norma, a Comissão de Acompanhamento do Acordo de Concertação de Curto Prazo, em parecer de 6 de Dezembro de 1996, veio sustentar que as reduções do período normal de trabalho se devem programar em termos de trabalho efetivo "e que as interrupções do trabalho constituem trabalho efectivo quando não há substituição do trabalhador, o que acontece, por exemplo, «sempre que o trabalhador, durante a interrupção, se encontra no espaço habitual de trabalho, ou próximo desse espaço, e mantém a disponibilidade para voltar ao seu posto de trabalho caso ocorra qualquer problema nos equipamentos a seu cargo que não possa ser resolvido pelos restantes trabalhadores da mesma equipa ou turno»"[58].

---

organização do tempo de trabalho à luz da Lei n.º 21/96, Questões Laborais, 1997, 9-10, pp. 126 e ss, referindo que o sentido da diferenciação entre período de trabalho efetivo e período normal de trabalho "tem unicamente a ver com o *processo de concretização* da redução dos períodos normas [sic] de trabalho e não propriamente com a criação pelo legislador de uma nova noção legal de período normal de trabalho".

[57] AMADEU DIAS, *Redução do Tempo de Trabalho, Adaptabilidade do Horário e Polivalência Funcional*, cit., 1997, p. 30, referindo que o período normal de trabalho pode continuar superior a 40 horas, não sendo desejável "no contexto actual, pretender uma redução do PTE a durações inferiores a 40 horas, sob pena de afectar a margem de competitividade das empresas nacionais"; JOAQUIM A. DOMINGUES DAMAS, *A redução da duração do trabalho e a adaptação dos horários na Lei n.º 21/96*, cit., 1997, pp. 105-106.

[58] Cfr., Recomendação do Provedor de Justiça JOSÉ MENERES PIMENTEL, número: 4/B/97, processo: 5618/96, de 24 de fevereiro de 1997, no qual se transcreve ainda o seguinte excerto do parecer: contrariamente, "nas interrupções no trabalho há substituição quando o trabalhador pode dispor livremente do seu tempo, saindo ou não das instalações da empresa, não lhe podendo ser exigida a execução de qualquer tarefa nem a responsabilidade pelo funcionamento do equipamento. O normal prosseguimento do trabalho é garantido por outro ou outros trabalhadores (que podem ser da

> É, pois, neste contexto que surge a Lei n.º 73/98, que veio introduzir, como conceito operativo, o «tempo de trabalho» "para esclarecer as muitas dúvidas colocadas por outro conceito, introduzido, no contexto da maleabilização dos horários de trabalho, pela L. n.º 21/96, de 23 de Julho – o conceito de «período de trabalho efectivo» (art. 1.º n.º 3 da L. n.º 21/96) – que já não foi utilizado nem no Código de Trabalho de 2003 nem no actual Código do Trabalho"[59].

Com a revogação da Lei n.º 73/98 pelo Código de Trabalho de 2003[60], procedeu-se a uma importante modificação da noção de tempo de trabalho, verificando-se a supressão do excerto "e no exercício da sua actividade ou das suas funções", passando a qualificação como tempo de trabalho a bastar-se, de acordo com o elemento literal, com a constatação de que, durante um determinado período, o trabalhador "permanece adstrito à realização da prestação". Mais

mesma equipa ou turno)", mais acrescentando que constituem "trabalho efectivo as interrupções de actividade determinadas pelo empregador, tais como «paragens técnicas» e as resultantes de outros motivos relativos à empresa. Durante as interrupções desta natureza, o trabalhador continua disponível para o trabalho". Neste sentido, ver tb. MARIA DE FÁTIMA RIBEIRO, *Breves notas críticas sobre a evolução de alguns aspectos do regime da duração e organização do tempo de trabalho*, Questões Laborais, 2006, 28, p. 222.

[59] MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, 9ª ed., Coimbra, 2023, p. 466, n. 775; MARIA DE FÁTIMA RIBEIRO, *O tempo de trabalho no Direito Comunitário – a Directiva 93/104/CE, de 23 de novembro*, cit., 2000, pp. 126-127. Aliás, esse objetivo era expressamente assumido na Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 156/VII, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 93/104/CE, na qual se afirmava: "Considerando que a Directiva n.º 93/104/CE adopta uma definição do tempo de trabalho, é oportuno promover o esclarecimento de algumas dúvidas manifestadas a propósito de certas concretizações daquela noção. Assim, as definições da presente proposta de lei esclarecem que determinadas interrupções do trabalho são consideradas tempo de trabalho, em sintonia com a Lei n.º 21/96" (cfr. *Diário da Assembleia da República, Série II-A – número 24, VII Legislatura, Sessão Legislativa 03, 17 de janeiro de 1998*, p. 450).

[60] Cfr. Alínea v) do n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprova o Código do Trabalho de 2003.

concretamente, estabelecia o artigo 155.º do CT de 2003 que se considerava "tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no artigo seguinte". Tendo em conta a nova redação conferida à noção de tempo de trabalho e o modo como se diferencia da noção adotada na Lei n.º 73/98 e na Diretiva n.º 2003/88/CE, entende LIBERAL FERNANDES, seguido por crescente doutrina, que estão abrangidos pela noção de tempo de trabalho os períodos de prevenção incluindo "aqueles casos em que o trabalhador está obrigado apenas a encontrar-se acessível ou contactável e a manter-se permanentemente disponível para responder a eventuais necessidades de laboração"[61].

[61] FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *Sobre o conceito de tempo de trabalho no Código do Trabalho*, Questões Laborais, 2006, 27, pp. 136-137; TIAGO ROCHA, *Algumas considerações sobre o conceito de tempo de trabalho, em especial sobre o tempo de deslocação*, Questões Laborais, 2018, 52, pp. 47-48, referindo que "a disponibilidade basta-se com a simples obrigação de o trabalhador estar contactável através de qualquer meio para responder à solicitação do empregador"; este também nos parece ser o entendimento sustentado por ANTÓNIO VILLAR, *Tempo de trabalho – quando o trabalhador permanece adstrito à realização da prestação, mas não está a desempenhar a actividade*, in *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, ed. ANTÓNIO MOREIRA, Coimbra, 2006, pp. 135 e ss, referindo que é tempo de trabalho "o tempo durante o qual o trabalhador se encontra sujeito ao regime de localização, ainda que sem executar qualquer prestação laboral", muito embora não lhe confira o mesmo tratamento que o tempo de trabalho, ao entender que caberá à negociação coletiva "a fixação do modo de organização desse tipo de tempo de trabalho e o modo da pertinente compensação (financeira ou sob a forma de repouso), que será diferente consoante a sua natureza e duração" (pp. 143-144). Admitindo esta possibilidade, cfr. MARIA DE FÁTIMA RIBEIRO, *Breves notas críticas sobre a evolução de alguns aspectos do regime da duração e organização do tempo de trabalho*, cit., 2006, p. 220, referindo que o CT de 2003 adotou uma formulação "vaga, e que pode mesmo englobar realidades como os regimes de «localização» ou de «prevenção»".

Contra, entendendo que "apesar da não coincidência rigorosa das duas formulações (do CT e da Diretiva Europeia), parece clara a sua equivalência", ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., 2023, pp. 483-484, entendendo que "o vocábulo «adstrito» exprime esse estado de prontidão e de restrição de liberdade que corresponde à ideia de «disponibilidade» constante do enunciado da Directiva".

Atribuindo relevância ao *elemento histórico* da interpretação, o tempo de trabalho começa por ter na sua base uma conceção produtivista do trabalho, considerando-se tempo de trabalho o tempo em que o trabalhador se encontra a produzir o resultado da sua atividade (i.e., momentos em que o trabalhador se encontra efetivamente a realizar a sua atividade). Esta conceção foi transversalmente ultrapassada nos diversos ordenamentos jurídicos[62]: mesmo aqueles que assentam a noção de tempo de trabalho numa ideia de trabalho efetivo reconhecem, de modo absolutamente incontrovertido, que certos períodos de inatividade (com disponibilidade) devem ser considerados tempo de trabalho[63]. Dito de outra forma, em todos os or-

[62] Em relação à noção de trabalho efetivo, referia a Deputada ODETE SANTOS (PCP), relativamente à proposta de Lei n.º 14/VII/1, *Diário da Assembleia República, Série I – número 72, VII Legislatura, Sessão Legislativa 01, 18 de Maio de 1996*, p. 2335: "Este conceito, de tão velho, já não consegue esconder o rosto enrugado e ressequido (…) foram ao baú da história desencantar este conceito".

[63] Veja-se, por exemplo, o caso do ordenamento jurídico espanhol: atentando nas disposições avulsas do *Estatuto de los Trabajadores* e, em especial, no seu artigo 34, verificamos que o legislador conferiu importância central ao «tiempo de trabajo efectivo»: assim, é com base no trabalho efetivo que se contabilizarão os limites da jornada ordinária de trabalho semanal (artigo 34, n.º 1, § 2) e diário (artigo 34, n.º 3), sendo o salário definido como tendo por referência as prestações que retribuam o trabalho efetivo (artigo 26, n.º 1). Quanto ao que se entende por «tiempo de trabajo efectivo», estabelece o artigo 34, n.º 5, que o "tempo de trabalho é calculado de forma a que, tanto no início como no fim do dia de trabalho, o trabalhador se encontre *no seu posto de trabalho*", o que à partida parece excluir certos tempos que, de modo geral, são excluídos do tempo de trabalho (como as deslocações de ida e de volta para o trabalho), mas que parece igualmente deixar de fora certos tempos que, face a outros ordenamentos, seriam de qualificar como sendo de trabalho (por exemplo, o tempo necessário para "a mudança de roupa ou equipamento para efetuar o trabalho, nas verificações ou registos de presença a efetuar na empresa antes do início do dia de trabalho nem as deslocações desde a garagem da empresa até ao seu posto de trabalho ou desde a entrada no local de trabalho até ao local da prestação de trabalho") (destacando a relevância da referência do artigo 34 do *Estatuto* ao "posto de trabalho", JOSÉ L. MONEREO PÉREZ et al., *Manual de Derecho del Trabajo*, cit., 2020, p. 482; assinalando as suas dificuldades aplicativas com tendo em conta formas de organização de trabalho em relação às quais não é fácil identificar fisicamente qual o posto de trabalho JESÚS CRUZ VILLALÓN, *Compedio de Dereceho del Trabajo*, cit., 2023, p. 256).

denamentos se reconhece, como critério qualificativo de determinado tempo como de trabalho, o critério da *disponibilidade* do trabalhador para realizar o trabalho, não sendo o nosso ordenamento exceção.

A questão não nos parece ser, portanto, que o legislador nacional, quando previu no artigo 155.º do CT de 2003 que seria tempo de trabalho o tempo "durante o qual o trabalhador exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação", veio atribuir relevância à *disponibilidade* do trabalhador para realizar a prestação

---

Com base no *Estatuto*, refere MOLERO-MANGLANO et al., *Manual de Derecho del Trabajo*, Valencia, 2017, pp. 345-348, que se podem identificar as seguintes linhas de orientação: (i) por regra, apenas se têm em conta as horas de trabalho efetivo; (ii) não se contabilizam, exceto disposição em contrário (legal, convencional ou por acordo individual), os períodos de inatividade; e (iii) "numa primeira aproximação, tampouco se deveriam incluir *os tempos de mera presença física no local,* salvo se a inatividade do trabalhador se deva a causas pertencentes à esfera de risco empresarial" (itálico nosso) (todavia, realça a Autora, o entendimento que singrou na jurisprudência foi no sentido de considerar que o tempo de permanência "constitui tempo investido no exercício das funções contratualmente assumidas"); (iv) diferentemente, *no caso de tempos de disponibilidade fora do local de trabalho*, "o trabalhador apenas estaria, em princípio, a oferecer a sua disponibilidade relativa (para cobrir eventuais imprevistos ou necessidades especiais)", não sendo de qualificar como tempo de trabalho; (v) não são considerados como tempos de trabalho os períodos durantes os quais o trabalhador não está à disponibilidade do empregador, mesmo que não goze de liberdade de utilização do tempo para os fins que lhe aprouver (por exemplo, tempo de viagem de ida e volta para o local de trabalho); (vi) já serão de considerar como tempo de trabalho as deslocações ordenadas pelo empregador do local de trabalho a outros distintos daquele em se realiza a atividade habitual.

Não obstante as diferenças na redação do artigo 34 do *Estatuto* face ao artigo 2.º da Diretiva 2003/88/CE, MARTÍN VALVERDE et al., *Derecho del Trabajo*, 29.ª ed., Madrid, 2020, p. 626, entendem que a noção comunitária de tempo de trabalho "estabelece uma regra similar" à presente no *Estatuto*. Diferente parece ser o entendimento sustentado por CRISTOBAL MOLINA NAVARRETE, *El nuevo Estatuto de los Trabajadores a la luz de la jurisprudência comunitária*, cit., 2017, pp. 242-243, referindo que o *Estatuto* "não contém definição alguma de tempo de trabalho", apenas determinando no artigo 34, n.º 5, que "a referência central é a de estar à disposição do trabalhador no local de trabalho, sem maiores consideração a dados que possam ser relevantes em períodos imediatamente anteriores ou próximos posteriores"; conclui, portanto, que o artigo não pode ser entendido na sua literalidade, sob pena de desconformidade com a jurisprudência comunitária (*op. cit.,* p. 263).

como critério de qualificação do tempo como de trabalho (alteração perfeitamente articulada no contexto da superação da conceção produtivista do tempo de trabalho que se verificou nos outros ordenamentos jurídicos), mas antes a que *tipo de disponibilidade* se pretendia referir[64]. É neste ponto que não acompanhamos a doutrina que sustenta que, em 2003, o legislador pretendeu adotar uma noção ampla de tempo de trabalho que visasse abranger todas as potenciais situações de disponibilidade do trabalhador, incluindo tempos de prevenção – com um desvio importante àquela que era a tendência nos ordenamentos jurídicos vizinhos e na jurisprudência europeia – antes nos parecendo que, quando se referiu ao período de tempo em que o trabalhador está adstrito à realização da prestação, se pretendeu abstrair – em definitivo – do critério naturalístico do trabalho

[64] Sobre os diferentes sentidos que pode assumir a disponibilidade do trabalhador, cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., 2023, pp. 484 e ss JEAN-EMMANUEL RAY, *Les astreintes, un temps du troisième type*, Droit Social, 1999, 3, p. 251, questiona mesmo "une astreinte, ou des astreintes", uma vez que os regimes de disponibilidade iniciais realizavam-se frequentemente nas próprias instalações da empresa e, depois, em casa com o telefone fixo; todavia, com o surgimento dos telemóveis, foi conferida aos trabalhadores "uma liberdade de movimentos impensável há vinte anos".

efetivo[65]/[66], sem daqui decorrer a inclusão de períodos em que a "prestação" do trabalhador seja, em si mesmo, a disponibilidade para responder à chamada[67]. Nas palavras de NUNES DE CARVALHO,

[65] Assim, refere PEDRO ROMANO MARTINEZ et al., *Código do Trabalho anotado*, 3.ª ed., Coimbra, 2004, p. 320, que, com a entrada em vigor do então artigo 155.º do CT de 2003, "deixam de fazer sentido as distinções entre tempo de trabalho «propriamente dito», «efectivo» ou «real», por um lado, e tempo «equiparado ao tempo de trabalho propriamente dito». Todas as situações jurídicas subsumíveis às previsões deste preceito e do seguinte constituem tempo de prestação relevante, independentemente de o trabalhador se encontrar, ou não, a realizar a prestação para que foi contratado. Deste modo, são também de trabalho os momentos em que o trabalhador se mostra disponível para oferecer a sua prestação, disponibilidade aproveitada pelo empregador, por qualquer causa". Veja-se também ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Duração e organização do tempo de trabalho no Código do Trabalho*, in *VI Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, ed. ANTÓNIO MOREIRA, Coimbra, 2004, pp. 98 e ss, referindo que na noção prevista no artigo 155.º do CT de 2003 "fez-se equivaler a noção de tempo de trabalho a prestação efectiva de trabalho". Referindo que o conceito de tempo de trabalho subjacente ao n.º 1 do artigo 197.º do CT é um conceito técnico-jurídico que não coincide com o conceito naturalístico de tempo de trabalho, ver tb. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho - Noções básicas*, 4.ª ed., Coimbra, 2022, p. 258, n. 234.

[66] Em sentido distinto, PAULA QUINTAS/HELDER QUINTAS, *Código do Trabalho - Anotada e Comentado*, Coimbra, 2003, pp. 370-371, considerando que, face aos artigos 155.º e 156.º do CT, "parece concluir-se então pela *efectividade* como critério delimitador do período de trabalho", sendo que "a determinação do trabalho efetivo está dependente do conceito de efectividade da prestação, que incluirá o próprio tempo em que o trabalhador não presta serviço, mas mantém a disponibilidade, nos termos do elenco do art. 156.º" (que, recorde-se, versava sobre as "interrupções e intervalos").

[67] JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, I, *cit., 2007*, pp. 660-661, considerando que "na esteira das posições assumidas pelo Tribunal de Justiça parece que o tempo em que o trabalhador permanece acessível ou disponível, mas fora do seu local de trabalho ou do local controlado pelo empregador – por exemplo no próprio domicílio do trabalhador – dificilmente poderá ser considerado tempo de trabalho". Considerando que "não são havidos como tempo de trabalho os períodos de acessibilidade, de localização ou de prevenção, em que embora contactável a todo o momento, o trabalhador não é obrigado pelo empregador a permanecer num local determinado, LUÍS MIGUEL MONTEIRO em PEDRO ROMANO MARTINEZ et al., *Código do Trabalho anotado*, 13.ª ed., Coimbra, 2020, p. 500. Assim, ver tb. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., 2023, p. 395, entendendo que a qualificação juridicamente devida aos tempos em que o trabalhador permanece em prevenção deve ser efetuada de harmonia com a definição constante do artigo 197.º do CT: "se o tempo de «prevenção» for qualificável como tempo de trabalho – o que, em regra, dependerá do facto de o trabalhador permanecer no local de trabalho ou em local indicado pelo empregador –, será elemento da retribuição". Em sentido próximo, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª ed., Coimbra, 2023, p. 535, n. 1113, depois de referir que basta a disponibilidade do tra-

"apenas se introduziu uma pequena alteração no enunciado da noção de tempo de trabalho, substituindo o que se poderia entender como aceno à chamada teoria da disponibilidade por um termo neutro, sem que, em termos substanciais, tenha havido inflexão relevante"[68].

Como vimos *supra*, a conceção produtivista do tempo de trabalho teve um «ressurgimento» com a Lei n.º 21/96, da qual resultava (e que requereu as correções interpretativas mencionadas) que "tempo de trabalho é apenas aquele que é expressamente dedicado a atividades produtivas: é só o tempo de trabalho efectivo (…) tempo de trabalho já não serão todas as horas, minutos e segundos em que o trabalhador está à disposição do empregador"[69]. Por sua vez, conforme revelam os debates parlamentares em torno da Proposta de

balhador para prestar a atividade, nota que "daí que, em certos períodos de inexistência de trabalho, mas em que o trabalhador aguarda uma chamada para realizar certa tarefa, estando, portanto, disponível para trabalhar, *dependendo das circunstâncias em que essa disponibilidade subsiste*, possam ser considerados tempos de trabalho" (itálico nosso).

[68] António Nunes de Carvalho, *Duração e organização do tempo de trabalho no Código do Trabalho*, cit., 2004, p. 99.

[69] Cfr. Deputada Odete Santos (PCP), relativamente à proposta de Lei n.º 14/VII/1, *Diário da Assembleia República, Série I – número 72, VII Legislatura, Sessão Legislativa 01, 18 de Maio de 1996*, p. 2335. Note-se que o PCP apresentou um requerimento sobre a admissibilidade desta proposta de Lei (*Diário da Assembleia República, Série II-A – número 27, VII Legislatura, Sessão Legislativa 01, 7 de Março de 1996*, pp. 474 e ss), no qual se defende a inconstitucionalidade da adoção de um conceito de trabalho efetivo, com a seguinte fundamentação: "O conceito de trabalho pode ser encarado sob o ponto de vista empresarial, sob o ponto de vista da relação assalariado/empregador e ainda sob o ponto de vista individual do trabalhador. Sob o ponto de vista empresarial, é tempo de trabalho aquele que expressamente é dedicado a actividades produtivas. Assim, não será, nesta óptica, tempo de trabalho aquele em que, embora à disposição do empregador, na empresa ou mesmo em casa, o trabalhador não produza riqueza. Sob o ponto de vista assalariado/empregador, é tempo de trabalho todo aquele em que o trabalhador está à disposição do empregador, no local de trabalho ou mesmo em casa, ainda que esse tempo não seja dedicado à produção. Sob o ponto de vista individual do trabalhador, é tempo de trabalho todo aquele que não pode ser utilizado por ele para a sua vida pessoal, por via da sua actividade profissional. Neste sentido, é utilizado para o conceito de acidentes de trabalho *in itinere*", considerando que o artigo 59.º da CRP "ao acentuar, relativamente ao tempo de trabalho, o direito à realização pessoal dos trabalhadores, e o direito ao repouso e aos lazeres, assimilou

Lei n.º 156/VII, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 93/104/CE, a Lei n.º 73/98 foi desenhada tendo especialmente prementes os problemas suscitados pela Lei n.º 21/96 em torno do conceito de "trabalho efetivo"[70], sendo que a Lei n.º 73/98 coexistiu com a Lei n.º 21/96, até serem ambas revogadas com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 – nas expressivas palavras de MENDES BAPTISTA, a Lei n.º 73/98 "atirou *achas para a fogueira* do conceito de trabalho efectivo"[71] (recorde-se que, devido à deficiente

o conceito de trabalho encarado do ponto de vista individual do trabalhador, não sendo, por isso, possível ao legislador ordinário introduzir na lei um conceito de trabalho do ponto de vista estritamente empresarial" (itálico no original). Este requerimento não foi acompanhado pela Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias (*Diário da Assembleia República, Série II-A – número 28, VII Legislatura, Sessão Legislativa 01, 16 de Março de 1996*, pp. 488 e ss), considerando que "Para esta distinção não apresentam apoio na lei, nem doutrinário, concluindo, no entanto, que o diploma em causa introduziria um conceito empresarial de trabalho contrário ao da Constituição que, no seu entender, consagra a «perspectiva individual» do trabalho. A conclusão dos recorrentes neste ponto parece-nos inconsistente, pois não só resulta de uma aglutinação e de uma interpretação duvidosas das diversas normas do artigo 59.º, carecendo de apoio doutrinário, como, em qualquer caso, o legislador tem de aderir às soluções materiais impostas pela lei e não a uma conceitualização da mesma. A conclusão dos recorrentes poderia levar, por absurdo, a que a imposição constitucional de um limite ao horário de trabalho pudesse compreender, por exemplo, o tempo de deslocação de um trabalhador entre á sua residência e o trabalho".

[70] Cfr. Deputado ANTÓNIO RODRIGUES (PSD), referindo que "o principal objetivo da proposta de lei não é regular matéria de higiene e segurança no trabalho. A pretexto de um acto de transposição, enxertam-se normas para o Governo resolver as suas contradições e sobressaltos derivados das várias interpretações surgidas com a Lei n.º 21/96. (…) A Lei n.º 21/96 integra duas questões chave ainda por resolver, que constituem, e provavelmente vão continuar a constituir, o ponto da discórdia: a introdução do conceito de «trabalho efectivo», inexistente até então no nosso ordenamento *jus laboral* e, derivado daqui, a definição de quais as interrupções de trabalho que integram aquele conceito" (*Diário da Assembleia República, Série I – número 55, VII Legislatura, Sessão Legislativa 03, 2 de abril de 1998*, p. 1860).

[71] ALBINO MENDES BAPTISTA, *Tempo de trabalho efectivo, tempos de pausa e tempo de «terceiro tipo»*, cit., 2002, p. 31 (no mesmo sentido, do mesmo Autor, "Diálogo Social", cit., 1999, p. 204; e, ainda, *Tempos de Trabalho e de Não Trabalho*, cit., 2003, pp. 178-179).

tradução das Diretivas 93/104/CE e 2003/88/CE, a Lei n.º 73/98 continha – de modo que mantinha a "tradição", unanimemente censurada[72], da Lei n.º 21/96 – critérios a que subjazia a efetividade de funções[73]).

Pelo exposto, tendo em conta o contexto em que surge transposta, para o direito nacional, a noção de tempo de trabalho e a necessidade de se distanciar, definitivamente, das dúvidas suscitadas sobre o conceito de *trabalho efetivo* e a sua relação com outros tempos de trabalho[74], é nosso entendimento que o Código do Trabalho de 2003 não pretendeu assumir uma noção própria de tempo de trabalho distinta da prevista na Diretiva 2003/88/CE, mas tão só reconhecer – como já era longamente reconhecido no ordenamento nacional – que o tempo de trabalho não corresponde apenas ao momento em que o trabalhador realiza efetivamente a sua prestação, mas abrange também certos períodos em que está adstrito à sua realização; ou seja, que o tempo de trabalho não é um conceito naturalístico[75], mas antes normativo.

---

[72] Referia o Provedor de Justiça JOSÉ MENERES PIMENTEL, número: 50/A/99, processo: 5618/96, de 31 de maio de 1999, que "o único ponto onde existiu unanimidade, quanto ao texto da Lei n.º 21/96, foi no reconhecimento de que o mesmo apresentava uma redacção deficiente, problemática, confusa e obscura, justificando-se, como oportunamente defendi, a sua interpretação autêntica" (entendimento já constante da Recomendação do Provedor, número: 4/B/97, processo: 5618/96, de 24 de fevereiro de 1997).

[73] LUIS MIGUEL MONTEIRO, *Algumas questões sobre a Organização do Tempo de Trabalho*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, 2000, 3-4 (ano XLI), pp. 280-281, afirmava que a Lei n.º 73/98 tinha desenvolvido substancialmente a noção de tempo de trabalho efectivo – presente na Lei n.º 21/96, "nalguns casos rectificando-a, através da enumeração das situações de interrupção da actividade, de não trabalho, equiparadas, para todos os efeitos, ao tempo de trabalho".

[74] Note-se que, embora suprimido do Código do Trabalho, ainda assim se continuou a sustentar a necessidade da sua introdução e operacionalização (cfr. *Posição comum das Confederações Patronais sobre o quadro de revisão do Código do Trabalho e sua Regulamentação*, cit., 2007, p. 68).

[75] Como parece sugerir a noção de trabalho efetivo (FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *O*

Os períodos de mera disponibilidade que viriam a assumir destaque na discussão sobre as fronteiras do tempo de trabalho não estavam presentes no desiderato legislativo como resulta ainda dos seguintes aspetos: no Relatório da Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, equaciona-se a incorporação na lei do conceito de "período inactivo de tempo de permanência" no local de trabalho "tendencialmente adquirido no âmbito do processo de revisão da Directiva 2003/88/CE, a partir do momento em que se conclua a adopção da nova Directiva"[76], sendo que os pareceres dos Parceiros Sociais com assento no Conselho Económico e Social não apontaram para a sua inclusão, desde já, no artigo 155.º do CT de 2003[77]. Na medida

Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho, RED-Revista Eletrónica de Direito, 2018, p. 85, refere, a propósito da primeira parte do atual artigo 197.º do CT, que "a determinação do tempo de trabalho efectivo não apresenta dificuldades do ponto de vista jurídico, dada a correspondência que se verifica entre o conceito legal e a realidade empírica"), muito embora – como vimos *supra* – a noção presente na legislação anterior não fosse inteiramente naturalística (do mesmo Autor, *Tempo de trabalho e tempo de descanso*, in *Estudos da Apodit 4 - Tempos de trabalho e não trabalho*, ed. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO/TERESA COELHO MOREIRA, Lisboa, 2018, p. 15). Veja-se também MILENA SILVA ROUXINOL/JOANA NUNES VICENTE, *Duração e organização do tempo de trabalho*, cit., 2023, pp. 805, que consideram que, muito embora o n.º 1 do artigo 197.º do CT adote um critério jurídico, no segmento em que se refere ao "período durante o qual o trabalhador exerce a actividade", "parece referir-se àquele domínio em que os períodos considerados, no plano jurídico, como de trabalho, *o são também fáctica ou naturalisticamente* (…) é de trabalho o período durante o qual o trabalhador está a trabalhar" (itálico nosso).

[76] *Relatório da Comissão do Livro Branco das Relações Laborais*, cit., 2007, p. 23.

[77] *Parecer da UGT sobre o Relatório do Progresso da Comissão do Livro Branco das Relações Laborais*, cit., 2007, p. 92: "A incorporação do «período inactivo de tempo de permanência» no local de trabalho é um problema que se encontra já resolvido pela negociação colectiva, não suscitando qualquer problemática. O que aqui está realmente em causa é resolver a questão do período de inactividade fora do local de trabalho, conforme acontece em várias ocupações (médicos, seguranças, pessoal de apoio a serviços instrumentais como o informático), o qual a Comissão não aborda e face ao qual não se nos afigura adequado e pertinente estar na dependência da adopção ou não de uma nova Directiva"; por sua vez, o *Parecer da CGTP-IN sobre o "Relatório de Progresso" da Comissão do Livro Branco das Relações Laborais*, cit., 2007, pp. 47-48, apenas se pronunciava a propósito desta proposta da Comissão para assinalar a "ânsia flexibilizadora" revelada pela manifestação de vontade em incluir normas que

em que o legislador do Código de Trabalho de 2009 "não cuidou de resolver o problema da qualificação dos chamados «tempos de disponibilidade»"[78], referia-se no Livro Verde das Relações Laborais que "A ausência ou, pelo menos, a insuficiência de dispositivos legais adequados a regular estas situações tem estado na origem da criação dos regimes de prevenção ou disponibilidade pelas convenções coletivas"[79].

Adicionalmente, refira-se ainda que, até muito recentemente, fora, de modo consistente, sustentado na jurisprudência que o tempo de prevenção não deveria ser contabilizado como tempo de trabalho[80], sem que se tenha verificado uma intervenção legislativa para

ainda não foram aprovadas.

[78] ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Notas sobre o regime do tempo de trabalho na revisão do Código do Trabalho*, in *Código do trabalho: a revisão de 2009*, ed. PAULO MORGADO DE CARVALHO, Coimbra, 2011, p. 337, com notas sobre as alterações de redação entre o CT2003 e o artigo 197.º do CT2009 nas pp. 334 e ss.

[79] *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, cit., 2016, pp. 343-344.

[80] Em sentido diverso enveredou a jurisprudência da Relação do Porto, sendo, todavia, de sublinhar que estavam em causa litígios sobre a qualificação do subsídio de prevenção como retribuição – assim, cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 364/14.9TTOAZ.P1 (EDUARDO PETERSEN SILVA), de 12/16/2015 (com dois votos de vencido): "o trabalhador que está de prevenção não está a trabalhar. Porém, o essencial da colocação da sua força de trabalho à ordem de outrem, núcleo da obrigação contratual laboral, o que determina é que o trabalhador perde a livre disponibilidade do seu tempo para a vida pessoal, para todas as opções que pudesse nesta tomar. (…) o tempo de prevenção é tempo de trabalho (…) e como tal o seu pagamento, pela via do abono, é um pagamento do modo específico adstrição ao trabalho". No mesmo sentido, Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 1116/14.1T8PNF.P1 (PAULA MARIA ROBERTO), de 02/15/2016, com voto de vencido da Relatora no qual afirma que, não obstante durante o tempo prevenção o trabalhador não poder dispor livremente do seu tempo, "encontra-se em tempo de repouso e é este tempo que é remunerado com o respetivo abono de prevenção"; também com voto de vencido do Relator, cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 84/16.0T8PNF.P1 (JERÓNIMO FREITAS), de 02/13/2017. Abandonando a qualificação do tempo de prevenção como tempo de trabalho, da mesma relação, vd. Processo n.º 3126/16.5T8PNF.P1 (RITA ROMEIRA), de 09/10/2018, nos termos do qual o subsídio de prevenção visa "ainda mitigar os incómodos ou transtornos para a vida pessoal do trabalhador que resultam dessa situação, não se reportando à disponibilidade do trabalhador durante o tempo de trabalho".

"corrigir" tal interpretação. De acordo com o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 08S0930 (SOUSA GRANDÃO), de 11/19/2008, importaria, pois, distinguir entre situações de *disponibilidade* e de *acessibilidade*: "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"[81].

Quanto ao elemento literal da interpretação, resulta do n.º 1 do artigo 197.º do CT que se considera tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador *exerce a actividade* ou *permanece adstrito à realização da prestação*. É em parte com base na literalidade do preceito que se tem sustentado que a norma admitiria a qualificação como tempo de trabalho dos tempos em que o trabalhador se encontra em regime de disponibilidade em sentido lato, na medida em que, de acordo com o segundo critério presente nesta

[81] No mesmo sentido, cfr. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 2066/15.0T8PNF.P1.S1 (RIBEIRO CARDOSO), de 01/09/2019 ("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"); Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º JSTJ000 (FERNANDES CADILHA), de 02/23/2005 ("Encontrando-se um trabalhador em regime de disponibilidade permanente para prestar serviços de clínica veterinária, em certos dias de descanso semanal e complementar, só o tempo de serviço efectivamente prestado nessas funções é que é remunerado como trabalho suplementar"). Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 715/13.3TTVFX.L1-4 (ISABEL TAPADINHAS), de 12/17/2014; Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 1794/16.7T8FIG.C1 (JORGE MANUEL LOUREIRO), de 03/29/2019; Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, processo n.º 652/13.1TTFAR.E1 (CHAMBEL MOURISCO), de 09/07/2016.

disposição, "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*)"[82].

Importa desde logo referir que a literalidade do artigo não é inequívoca no sentido de determinar a inclusão dos tempos de prevenção – em primeiro lugar, porque estar *adstrito* à realização da prestação não é, rigorosamente, o mesmo que estar *disponível* para a realização da prestação[83] (recorde-se, a esse propósito, a proposta –

[82] FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho*, cit., 2018, p. 85 (do mesmo Autor, *Tempo de trabalho e tempo de descanso, cit.*, 2018, p. 15, e, ainda, "*Um breve olhar sobre a Directiva n.º 2003/88/CE, relativa à organização do tempo de trabalho*, PDT, 2012, 93, pp. 118-119). Também neste sentido, RENATA MELO ESTEVES, *Tempo de trabalho, de repouso e de disponibilidade: o particular caso dos trabalhadores móveis rodoviários*, Questões Laborais, 2022, 61, p. 83, n. 15, concluindo que "o reconhecimento do tempo de disponibilidade como tempo de trabalho não pressupõe a presença física do trabalhador no seu local de trabalho" (ver tb. pp. 83 e ss); LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 8.ª ed., 2023, p. 307, referindo que "a adstrição à realização da prestação corresponde à simples disponibilidade para trabalhar, bastando assim para ser qualificado como tempo de trabalho que o trabalhador esteja à disposição do empregador, respondendo às suas solicitações, podendo inclusivamente estar ausente do local de trabalho, desde que se mantenha acessível e de prevenção"; JOÃO ZENHA MARTINS, *Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos*, cit., 2018, pp. 46 e ss, entendo que "o pressuposto de adstrição à realização da prestação que o CT utiliza em alternativa ao exercício da actividade abrangerá as situações em que o trabalhador está em local à sua escolha (*v.g.* domicílio), mas de sobreaviso para acorrer a uma prestação determinada pelo empregador, ficando, para o efeito, obrigado a estar contactável a qualquer momento", mencionando ainda a relevância da Carta Social Europeia (pp. 48 e ss). CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, *Reflexões sobre o conceito de tempo de trabalho no direito europeu e respetiva articulação com o direito nacional*, cit., 2017, pp. 308 e ss, aludindo também à Carta Social Europeia; também articulando o elemento literal com a Carta Social Europeia, MILENA SILVA ROUXINOL/JOANA NUNES VICENTE, *Duração e organização do tempo de trabalho*, cit., 2023, pp. 810-811.

[83] MARIA LUÍSA TEIXEIRA ALVES, *As fronteiras do tempo de trabalho*, cit., 2011, pp. 216-218, começa por referir, relativamente ao tempo de prevenção, que "em resposta à questão de saber se se trata de tempo de trabalho, parece-nos que o tempo de «espera» pela eventual intervenção não pode ser considerado, para efeitos do artigo 197.º do CT, período durante o qual o trabalhador «permanece adstrito à realização

rejeitada – do Bloco de Esquerda no sentido da modificação do artigo 151.º da proposta de lei n.º 29/IX, a que correspondeu o artigo 155.º do CT de 2003[84]): na verdade, "a ideia de «adstrição» envolve conotações de constrangimento ou limitação da liberdade pessoal que não são essenciais na «disponibilidade»"[85].

Parece-nos que o preciso alcance da letra desta disposição deve ter em conta as diferentes "categorias" de situações elencadas pelo

---

da prestação», uma vez que o trabalhador, embora com algumas limitações (tem de estar contactável e acessível), tem liberdade para decidir o que faz nesse período. Trata-se de um tempo que é seu pode geri-lo como bem entender, dedicando-se a descansar ou utilizá-lo de acordo com os seus próprios interesses". A Autora, depois de considerar que tempo de prevenção também não é um verdadeiro tempo de descanso, pelo que "se deveria preservar a duração mínima de repouso diário de 11 horas consecutivas", conclui que "o período em que o trabalhador está à disposição do empregador, em cumprimento das suas ordens e orientações, em regime de localização deve ser considerado tempo de trabalho efetivo" (ver tb., p. 249). Também sobre a existência de uma distinção entre estar adstrito e estar disponível, MARIA DE FÁTIMA RIBEIRO, *Breves notas críticas sobre a evolução de alguns aspectos do regime da duração e organização do tempo de trabalho*, cit., 2006, p. 223, mais acrescentando que "pode ser difícil concretizar em que consiste *estar adstrito* à realização de uma prestação". Por outro lado, ALBERTO DE SÁ E MELLO, *Modelos de Organização do Tempo de Trabalho*, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, I, ed. PEDRO ROMANO MARTINEZ, Coimbra, 2001, p. 329, n. 17, assinala que, em certos casos, pode haver "vinculação para prestar a actividade laboral" sem "disponibilidade", dando como exemplo as pausas impostas por motivos de saúde e segurança, referindo que nestes casos o trabalhador "não deve, e eventualmente nem sequer pode licitamente, trabalhar, pelo que, certamente e em qualquer dos casos, não está «disponível» para realizar a prestação a que se vinculou". Contra, FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *Sobre o conceito de tempo de trabalho no Código do Trabalho*, cit., 2006, pp. 136-137, considera que o trabalhador *permanece adstrito* à realização da prestação "quando não desfruta de um estatuto (legal ou convencional) de indisponibilidade para trabalhar (…) há disponibilidade para o trabalho sempre que, a todo o tempo, se mantém a obrigação de aquele se conformar com as ordens que sejam emanadas da entidade patronal".

[84] Em especial, o artigo 151.º da Proposta de lei foi objecto de uma proposta de substituição, apresentada pelo Grupo Parlamentar do BE, "no sentido de incluir na definição do conceito de tempo de trabalho o período durante o qual o trabalhador se encontra à disposição da entidade empregadora, substituindo-se assim a expressão utilizada na PPL para designar o período em que o trabalhador está adstrito à realização da prestação" (cfr. *Diário da Assembleia República, Série II-A – n.º 85, IX Legislatura, Sessão Legislativa 01, 9 de abril de 2003*, p. 63).

[85] ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., 2023, p. 131, n. 5.

artigo 197.º do CT[86], o que sempre pressuporá que primeiramente se clarifique a articulação entre o n.º 1 e o n.º 2 do artigo 197.º do CT. À primeira vista, o nosso Código do Trabalho aparenta tratar as situações previstas no n.º 2 do artigo 197.º como *desvios* ao critério geral previsto no n.º 1 e não como suas *concretizações*: isso mesmo se poderia extrair do facto de as situações indicadas no n.º 2 do artigo 197.º do CT serem apresentadas como «*interrupções e intervalos*», sugerindo que nestes períodos se verifica uma rotura no tempo de trabalho (ou seja, que estaríamos a falar de situações que, pelo n.º 1 do artigo 197.º do CT, não seriam integradas na noção de tempo de trabalho).

Todavia, como a doutrina assinala, algumas destas interrupções parecem já suscetíveis de enquadramento na noção de tempo de trabalho[87]. Aliás, isso mesmo parece corroborado pela análise da discussão na generalidade da Proposta de Lei n.º 156/VII, que transpõe

[86] Assim, refere LUÍS MIGUEL MONTEIRO em PEDRO ROMANO MARTINEZ et al., *Código do Trabalho anotado*, cit., 2020, p. 500, que "o conceito de tempo de trabalho é construído pela combinação de três critérios: o do tempo em que efetivamente se realiza a prestação, o da disponibilidade para o efeito e o da interrupção da prestação normativamente assimilada às anteriores".

[87] LUÍS MIGUEL MONTEIRO (*Código do Trabalho anotado*, cit., 2004, p. 321), considera que o caso da alínea d) do então artigo 156.º do CT de 2003 já era subsumível ao critério de disponibilidade subjacente à noção de tempo de trabalho prevista no artigo 155.º do CT de 2003 (no mesmo sentido, JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, I, cit., 2007, p. 664). Também neste sentido, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., 2023, pp. 524, n. 4, referindo que, para efeitos da alínea d) do n.º 2 do artigo 197.º do CT importa que o trabalhador esteja disponível "no sentido de que está obrigado a corresponder positivamente às solicitações que lhe sejam dirigidas. O art. 197.º CT oferece, para exprimir esta ideia, a expressão «está adstrito a»", entendimento que o Autor reforça na *op. cit.*, p. 484, referindo que as alíneas c) e d) "implicam, ou podem implicar, um estado de disponibilidade e de «adstrição» tão marcado como o que se visa na definição geral de tempo de trabalho". Ver tb. ALBINO MENDES BAPTISTA, *Tempos de Trabalho e de Não Trabalho*, cit., 2003, p. 179, referindo que «nalgumas» das alíneas então incluídas na Lei n.º 73/98 "o trabalhador não está a trabalhar e/ou à disposição do empregador"; adicionalmente, vd. FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho*, cit., 2018, p. 92, referindo

para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 93/104/CE, e que previa já o tratamento autónomo da noção de tempo de trabalho (que resultava da obrigação de transposição da Diretiva) e de algumas interrupções consideradas tempo de trabalho (cuja inclusão visava clarificar dúvidas suscitadas pela Lei n.º 21/96)[88]. Atente-se, pois, em cada uma das alíneas:

(i) interrupção de trabalho como tal considerada em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa (alínea a));

(ii) interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do empregador (alínea b)) – esta norma abrange dois tipos de situações, sendo que, no primeiro caso, estão em causa, desde logo, necessidades fisiológicas do trabalhador[89].

que "Na situação prevista na alínea d), o período de inactividade é um tempo de disponibilidade para o trabalho, pelo que é subsumível na noção de tempo de trabalho do art. 197º, n.º 1".

[88] Cfr. Intervenção do Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, RIBEIRO MENDES, *Diário da Assembleia República, Série I – número 55, VII Legislatura, Sessão Legislativa 03, 2 de abril de 1998*, pp. 1857-1858, referindo que "por outro lado, considerando que a Directiva adopta, ela própria, uma definição, considerou-se oportuno promover o esclarecimento de algumas dúvidas manifestadas a propósito da noção de tempo de trabalho, pelo que o n.º 2 do artigo 2.º esclarece que determinadas interrupções são consideradas tempo de trabalho". A este propósito, refere também ALBERTO DE SÁ E MELLO, *Modelos de Organização do Tempo de Trabalho,* cit., 2001, pp. 322-323, n. 10, que a enumeração de pausas prevista na Lei n.º 78/93 "é sobretudo destinada a desfazer equívocos gerados com normas da Lei 21/96".

[89] Abrangendo também os casos em que o trabalhador atende um telefonema para saber da saúde de um filho, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, *cit., 2023*, p. 561. Adicionalmente, referindo-se às pausas para fumar um cigarro (MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, cit., 2023, p. 468)

(iii) A interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por fator climatérico que afete a atividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas (alínea c)) – tratam-se de situações em que "o trabalhador, ao interromper a sua actividade, continua na disponibilidade do empregador, só não exercendo a sua função profissional (ou outra) porque o empregador não lhe assegura ocupação efectiva"[90].

(iv) 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 ((alínea d)) – na redação que resultava do artigo 156.º do CT de 2003, acrescentava-se ainda que, durante o intervalo para refeição, o trabalhador se mantivesse "adstrito à realização da prestação"[91]. Este preceito surge especialmente vocacionado para os casos de atividades de laboração contínua, em que, durante o intervalo de descanso, o trabalhador "abandona o seu posto de trabalho, mas sem que esse

[90] AMADEU DIAS, *Redução do Tempo de Trabalho, Adaptabilidade do Horário e Polivalência Funcional*, cit., 1997, pp. 23-24, referindo ainda que se tratam de situações em que "quando o trabalhador interrompe a sua actividade, tal não se deve a facto que lhe respeite ou que seja do seu interesse, mas antes a facto que respeita ao empregador, por escolha do equipamento ou do processo, ou por outro motivo"; em sentido próximo, ALBINO MENDES BAPTISTA, *Tempos de Trabalho e de Não Trabalho,* cit., 2003, p. 186.

[91] Considerando que esta alteração não alterou o sentido da alínea d), LUÍS MIGUEL MONTEIRO em PEDRO ROMANO MARTINEZ et al., *Código do Trabalho anotado*, cit., 2020, p. 502.

abandono conduza a paragem do mesmo posto de trabalho ou à substituição do trabalhador", pelo que o trabalhador estará "obrigado a tomar a refeição nas instalações da empresa e a manter-se disponível para acorrer a alguma anomalia mais complexa que, durante a refeição, não possa ser resolvida pelos companheiros"[92].

(v) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho (alínea e)) – na redação que resultava do artigo 156.º do CT de 2003, acrescentava-se ainda as interrupções ou pausas impostas por normas de higiene[93].

Atentando nestas alíneas, merece especial destaque o disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo 197.º do CT, nos termos do qual se considera tempo de trabalho 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" – esta disposição corresponde, precisamente, à regulação de uma situação de *disponibilidade* do trabalhador para realizar a sua atividade, muito embora não se esteja perante tempo de trabalho (necessariamente) produtivo[94].

---

[92] AMADEU DIAS, *Redução do Tempo de Trabalho, Adaptabilidade do Horário e Polivalência Funcional*, cit., 1997, pp. 24 e ss.

[93] Continuando a inclui-las, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, cit., 2023, p. 468-469; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., 2023, pp. 525, n. 5; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., 2023, p. 561.

[94] Com esta justificação, face ao Direito Francês que, recorde-se, determina que se considerem tempo de trabalho os períodos de pausa ou refeição que preencham os requisitos do artigo L. 3121-1 do *Code du Travail* (i.e., que o trabalhador esteja à disposição da entidade patronal e cumpre as suas instruções, sem ter liberdade para prosseguir os seus interesses pessoais), cfr. PASCAL LOKIEC, *Droit du Travail*, cit., 2022,

Por um lado, pode sustentar-se que, caso o n.º 1 do artigo 197.º do CT, ao referir-se ao período em que o trabalhador "permanece adstrito à realização da prestação", pretendesse incluir todas as formas de disponibilidade, a alínea d) do seu n.º 2 perderia a sua utilidade, pois estaria a qualificar como tempo de trabalho um período que já seria considerado tempo de trabalho nos termos do n.º 1 – dito de outro modo, através do n.º 2 do artigo 197.º do CT o legislador teria dito *menos* do que aquilo que afirmou através do seu n.º 1, pois o critério subjacente à alínea d) do n.º 2 do artigo 197.º do CT seria mais exigente (pois requer que o trabalhador permaneça no espaço habitual de trabalho ou próximo dele) do que o critério resultante da cláusula geral do n.º 1 do mesmo artigo[95] (que se bastaria com toda e qualquer disponibilidade). Por outro lado, poderia dizer-se que, tratando-se de uma norma que veio explicitar questões suscitadas pela legislação anterior, não se deveria sobrevalorizar a sua relação com o n.º 1 do artigo 197.º do CT, pois a *ratio* da sua inclusão tem uma origem anterior à formulação da noção de tempo de trabalho presente no n.º 1.

Da nossa parte, diríamos que a alínea d) do n.º 2 do artigo 197.º do CT – embora tenha um sentido útil muito limitado (se algum) na interpretação do n.º 1 do mesmo artigo – ao prever, como condição

p. 452, que entende que constitui tempo de trabalho efetivo a pausa para refeição do trabalhador que, "devido à natureza específica da sua função (garantir a segurança num aeroporto), não pode abandonar o seu posto de trabalho enquanto toma a refeição ou deve estar pronto a intervir em caso de emergência".

[95] LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, cit., 2023, p. 307, n. 416, sustenta interpretação diversa, considerando que a alínea d) do n.º 1 do artigo 197.º confirma o entendimento segundo o qual, de modo geral, o tempo de disponibilidade é tempo de disponibilidade, "na medida em que o simples facto de o trabalhador poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade durante os intervalos para refeição basta para que estes sejam qualificados como tempo de trabalho".

para a qualificação como tempo de trabalho, que o trabalhador deva permanecer no espaço habitual de trabalho ou nas suas imediações, vem alinhar-se com o entendimento pugnado pelo TJUE aquando da entrada em vigor do Código do Trabalho, bem como com a jurisprudência nacional então já maioritária, nos termos da qual é tempo de trabalho o tempo de disponibilidade em que o trabalhador deva permanecer no local de trabalho e, clarifica esta norma, nos casos em que deva permanecer nas suas imediações.

Posto isto, atendendo ao surgimento do atual artigo 197.º do CT e à jurisprudência do TJUE sobre os tempos de prevenção e de permanência anterior ao Código do Trabalho de 2003, consideramos que a legislação nacional não adotou uma noção de tempo de trabalho que abranja toda e qualquer disponibilidade para o trabalho, mas apenas algumas formas de disponibilidade: importa reconhecer que nem toda a disponibilidade é igual, alguns trabalhadores estão mais disponíveis que outros[96]. Nas palavras de ALBINO MENDES BAPTISTA, "nem toda a disponibilidade deve ser computada como tempo de trabalho, pois há trabalhadores que no seu domicílio ou noutro local têm de estar prontos para acudir a um chamamento patronal e, não obstante, só os tempos de efectiva interpelação da empresa devem

[96] Veja-se, entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, processo n.º 652/13.1TTFAR.E1 (CHAMBEL MOURISCO), de 09/07/2016, no qual se reconhece implicitamente diversos graus de «disponibilidade» ("o tempo de disponibilidade apenas se considera tempo de trabalho se o trabalhador tiver de se manter fisicamente presente no local de trabalho. Parece-nos que esta posição é a que mais se adequa ao disposto no art. 197º do CT quando procura definir tempo de trabalho, pois resulta do mesmo a exigência de que o trabalhador mesmo quando não está a exercer a atividade deve permanecer adstrito à realização da prestação, o que inculca uma disponibilidade total, não compatível com a realização de quaisquer outras atividades de carácter pessoal que tenham de ser desenvolvidas fora da órbita da empresa").

ser computados como tempo de trabalho efectivo"[97]. Não se acompanham, portanto, os entendimentos doutrinários que sustentam que o n.º 1 do artigo 197.º do CT estabeleceu igual tratamento ao tempo de trabalho e ao tempo de "mera disponibilidade" e, caso seja mantida a jurisprudência presente no Acórdão do TJUE, processo C-518/15 (*Ville de Nivelles v. Rudy Matzak*), de 21 de fevereiro de 2018, nos termos do qual o artigo 15.º da Diretiva 2003/88/CE não permite que os Estados-Membros mantenham ou adotem uma definição menos restritiva do conceito de «tempo de trabalho» que a enunciada no artigo 2.º dessa Diretiva, parece nem poder chegar-se a conclusão diversa.

Tendo chegado à conclusão que o tempo de trabalho previsto no n.º 1 do artigo 197.º do CT apenas abrange, de entre as diversas formas de disponibilidade, o tempo de permanência e os períodos em que, durante a prevenção, o trabalhador seja chamado a realizar a sua atividade, poderia, ainda assim, entender-se que o tempo de mera disponibilidade do trabalhador se deveria tratar como um "terceiro tempo"[98]? A consagração desta solução tem sido sustentada, entre nós, por BAPTISTA MENDES[99], que muito embora reconheça que

---

[97] ALBINO MENDES BAPTISTA, *Tempos de Trabalho e de Não Trabalho,* cit., 2003, p. 183.

[98] Rejeitando a possibilidade considerar tempos de terceiro tipo, face ao regime do artigo 197.º do CT, FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *Tempo de trabalho e tempo de descanso*, cit., 2018, pp. 15-16; também rejeitando a possibilidade, JOÃO ZENHA MARTINS, *Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos*, cit., 2018, pp. 34-35, entendendo que as disposições da Directiva 2003/88/CE, na medida em que estabelecem prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho, "sendo vinculativas, não convivem com uma categoria conceptual intermédia" (no mesmo sentido, do mesmo Autor, *O tempo de trabalho na jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia e o direito nacional: estado da arte*, cit., 2022, pp. 196-197).

[99] ALBINO MENDES BAPTISTA, *Tempo de trabalho efectivo, tempos de pausa e tempo de «terceiro tipo»*, cit., 2002, pp. 42 e ss, referindo que "para o trabalhador que, não

o direito interno ignorou o surgimento de um tempo de terceiro tipo, considera que "o direito fundamental ao repouso tem de ser pensado por referência quer ao trabalho efectivo, quer a este tempo de terceiro tipo"[100]. A própria jurisprudência nacional que recusa a existência de um tempo de terceiro tipo propõe que, de *iure condendo*, "talvez se impusesse a criação de uma categoria intermédia, susceptível de conferir uma mais adequada protecção à saúde e segurança dos trabalhadores"[101]. Da nossa perspetiva, conforme melhor analisaremos no ponto *infra*, a noção de tempo de trabalho subjacente ao

estando presente fisicamente na empresa, está em regime de localização (…) a obrigação é eventual e descontinua e o trabalhador pode, ainda que de forma limitada, gerir o seu próprio tempo. Aqui só são computados no tempo de trabalho as horas prestadas durante o período de tempo em que o trabalhador está sujeito ao regime de localização. (…) Mas, o tempo durante o qual o trabalhador está em regime de localização e não exerce qualquer actividade laboral não deve ser considerado tempo de descanso", integrando-o nos temos de terceiro tipo e tecendo o paralelo com as «astreintes» francesas, concluindo: "estes «períodos intermédios» não têm tido qualquer receptividade entre nós, embora bem a mereçam". CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, *Reflexões sobre o conceito de tempo de trabalho no direito europeu e respetiva articulação com o direito nacional*, cit., 2017, p. 309, após considerar que o artigo 197.º do CT não reconheceu tempos de terceiro tipo, considera tal "opção de bondade bastante discutível" e propondo que de *iure condendo* o legislador venha a criar tempos de terceiro tipo (p. 312) (note-se que a Autora sustenta, atualmente, que o tempo de disponibilidade é de qualificar como tempo de trabalho face ao artigo 197.º do CT e à Carta Social Europeia). Ver tb., cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, cit., 2023, p. 462, referindo-se a "situações intermédias, a meio caminho entre o tempo de trabalho e os tempos de não trabalho (como sucede, por exemplo, nos períodos de disponibilidade fora do tempo de trabalho)". JEAN-EMMANUEL RAY, *Les astreintes, un temps du troisième type*, cit., 1999, p. 253, refere também que a presença de "um vínculo, mesmo frouxo, de subordinação à distância parece (…) incompatível com o regresso do trabalhador à vida «extraprofissional»".

[100] ALBINO MENDES BAPTISTA, *Tempos de Trabalho e de Não Trabalho,* cit., 2003, p. 185. Refere JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, I, cit., 2007, pp. 660-661 e 664, que, muito embora "a sua qualificação, que se afigura forçosa como tempo de descanso, não deixa de ser problemática", "no nosso ordenamento é, pois, claro, que não existe um tempo de terceiro tempo"

[101] Cfr. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 08S0930 (SOUSA GRANDÃO), de 11/19/2008, mais acrescentando que "para um sistema dicotómico – "tertium non datur" - como é o nosso, e também o Comunitário, não se vislumbra como possa sustentar-se que os tempos de disponibilidade fora do local de trabalho, (acessibilidade) sejam outra coisa que não tempo de repouso".

n.º 1 do artigo 197.º do CT assenta na dicotomia «tempo de trabalho» e «tempo de descanso», sem que se consagre um tempo de terceiro tipo, o que se mostra em linha com a lógica binária subjacente às decisões do TJUE no contexto da Diretiva 2003/88/CE. O verdadeiro cerne da questão será, antes, qual o escopo do artigo 197.º do CT e para que fins podemos recorrer à noção de tempo de tempo de trabalho aí prevista.

3.2. O alcance do artigo 197.º do CT: a recusa de uma noção omnicompreensiva de tempo de trabalho

Conforme resultou do disposto no ponto anterior, verificamos que o tratamento conferido às diferentes facetas do tempo de trabalho não foi, historicamente, uniforme – enquanto o tratamento do tempo de trabalho pela Lei n.º 21/96 estava operacionalizado para a redução dos períodos normais de trabalho superiores a quarenta horas por semana, já a noção de tempo de trabalho subjacente à Lei n.º 73/98 veio, no seguimento da Diretiva 93/104/CE, "estabelecer prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho"[102]. A finalidade limitada em que foi adotada uma noção de tempo de trabalho pelas Diretivas 2003/88/CE e 93/104/CE vem explicar as dificuldades com que os diferentes ordenamentos jurídicos se têm confrontado na harmonização do direito interno com o nacional: embora o Direito da União se possa – *prima facie* – compaginar com uma noção única de tempo de trabalho, os

[102] Referindo-se às diferenças de âmbito entre os diplomas, ALBINO MENDES BAPTISTA, *Tempos de Trabalho e de Não Trabalho,* cit., 2003, p. 179.

direitos internos dos diversos Estados Membros recorrem à noção de tempo de trabalho para prosseguir outras finalidades que não (somente) assegurar o direito à segurança e saúde dos trabalhadores[103] e, nessa medida, uma noção única de tempo de trabalho – que se adeque a todas as normas que pressupõem o preenchimento de uma noção de tempo de trabalho – afigura-se difícil de encontrar.

Perante o artigo 197.º do CT, parece-nos viável considerar que, tendo em conta as finalidades específicas da norma, está subjacente um conceito binário de tempo de trabalho por contraposição com o tempo de não trabalho. Todavia, esta dualidade entre tempo de trabalho e tempo de descanso (e os conceitos subjacentes ao artigo 197.º do CT) apenas releva *para efeitos de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho* (aplicáveis aos períodos de descanso diário, pausas, descanso semanal, tempo máximo de trabalho diário e semanal, férias anuais, trabalho nocturno, por turnos e do ritmo de trabalho).

Quando esteja em causa a aplicação de outras normas (por exemplo, para efeitos de remuneração da disponibilidade e do seu enquadramento no trabalho suplementar), não se deve recorrer aos conceitos que, no artigo 197.º do CT, são estabelecidos tendo em vista a finalidade específica da tutela da saúde e segurança dos trabalhadores através da imposição de limites à duração do trabalho. Da mesma forma que se tem admitido que o conceito de retribuição deve ser ponderado tendo em conta a norma jurídica que se pretende

[103] FRANÇOIS GWENNHAEL, *Le temps de déplacement profissionnel des salariés sans lieu de travail fixe*, Droit Social, 2023, 4, p. 248, sobre a pressão do Direito europeu e da sua aproximação binária ao conceito de tempo de trabalho no contexto do Direito francês.

aplicar, também o nosso entendimento sobre o que configura «tempo de trabalho» dependerá da norma concreta que pretendemos aplicar – dito de outra forma, nem tudo o que se considere «tempo de trabalho» para efeitos do artigo 197.º do CT está necessariamente sujeito à aplicação do mesmo regime jurídico; o mesmo vale para as situações que se reconduzam a «período de descanso» para efeitos do artigo 199.º do CT.

No sentido sustentado pelo TJUE em relação à delimitação da aplicação da Diretiva 2003/88/CE, o tempo de trabalho para efeitos de retribuição não é necessariamente coincidente com o tempo de trabalho para efeitos de limites à duração do trabalho[104]. Com efeito, o tratamento diferenciado das diversas formas de disponibilidade dos trabalhadores revela-se compatível com o princípio da igualdade[105]: como refere JEAN-EMMANUEL RAY a propósito da «astreinte», "por razões financeiras, jurídicas e mesmo morais, é difícil imaginar remunerar como sendo de trabalho o simples tempo de disponibilidade

[104] Contra, considerando que a opção legislativa foi no sentido de não traçar qualquer distinção entre a disponibilidade com obrigação de permanência no local de trabalho e modalidades de disponibilidade em que essa obrigação não está presente, quer para efeitos retributivos ou quaisquer outros, FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *Tempo de trabalho e tempo de descanso,* cit., 2018, p. 16.

[105] Como refere JORGE MIRANDA/RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*, I, cit., 2017, pp. 837-838, a propósito dos trabalhadores que realizam trabalhos marcadamente intermitentes, "não se contesta que a especificidade do trabalho intermitente pode justificar, à luz do princípio da igualdade, um regime diferenciado em matéria de limites à duração e ao período de trabalho". JOÃO ZENHA MARTINS, *O tempo de trabalho na jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia e o direito nacional: estado da arte,* cit., 2022, p. 217, admite que tanto a autonomia coletiva como a individual "possam flexibilizar o regime da retribuição horária, estabelecendo um critério que diferencie os valores em função da intensidade da disponibilidade do trabalhador e da efetividade da prestação de trabalho, em harmonia, aliás, com as coordenadas genéricas de que na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho (artigo 270.º do CT)".

passado em casa, possivelmente no sono dos justos"[106]. Mesmo atendendo ao nosso Código do Trabalho, verificamos que o artigo 197.º do CT se insere na Subsecção I (*Noções e princípios gerais sobre duração e organização do tempo de trabalho*) da Secção II (*Duração e organização do tempo de trabalho*) do Capítulo II (*Prestação do trabalho*), surgindo a matéria da retribuição no Capítulo III (*Retribuição e outras prestações patrimoniais*).

Julgamos que nenhum regime do Direito do Trabalho ilustra melhor a multiplicidade de sentidos conferidos ao «tempo de trabalho» do que o regime da isenção de horário: (i) para efeitos dos artigos relativos à segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho, o período de disponibilidade do trabalhador em regime de isenção é equiparado a tempo de trabalho (cfr. n.º 3 do artigo 219.º do CT, que confere ao trabalhador isento de horário o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário); (ii) para efeitos de trabalho suplementar, o período de heterodisponibilidade (com ou sem realização de trabalho), não é considerado trabalho suplementar (artigo 226.º, n.ºs 1 e 2, do CT); (iii) para efeitos de retribuição, a disponibilidade é objeto de compensação diversa daquela que seria devida caso o tempo de heterodisponibilidade fosse considerado tempo de trabalho (artigo 265.º do CT).

Antes de traçar o paralelo entre a variabilidade do conceito de tempo de trabalho no contexto da isenção de horário, importa desde já reforçar que este paralelo tem alcance muito limitado: apenas

[106] JEAN-EMMANUEL RAY, *Les astreintes, un temps du troisième type*, cit., 1999, p. 251.

pretende demonstrar que no plano do direito constituído o legislador reconheceu (i) que a disponibilidade para o trabalho não é (sempre e para todos os efeitos) assimilável ao tempo de trabalho e (ii) que a disponibilidade para o trabalho pode ser compensada de forma distinta da retribuição do tempo de trabalho.

Começando pelo primeiro aspeto que pretendemos demonstrar, importa assinalar que a isenção de horário tem como traço comum às suas diversas modalidades o aumento da heterodisponibilidade do trabalhador para a realização da prestação[107]; isto é, embora na isenção total e na parcial o trabalhador se encontre vinculado a prestar uma maior quantidade de trabalho, transversal a todas as modalidades de isenção é o modo como interferem na distribuição do período normal de trabalho. Se, não estando sujeito a um horário de trabalho, o trabalhador está disponível para realizar a sua prestação durante um período mais alargado de tempo, à luz de uma leitura que considerasse os períodos de mera disponibilidade como tempo de trabalho à luz de uma noção omnicompreensiva de tempo de trabalho consagrada no artigo 197.º do CT, todo o período em que se encontrasse disponível para a realização da prestação seria, na verdade "de trabalho" – dito de outra forma, toda a isenção, pressupondo a não sujeição a horário de trabalho, representaria um aumento do período normal de trabalho, pois todo o período em que o trabalha-

[107] De acordo com o artigo 219.º do CT, a isenção total caracteriza-se pela não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho; a isenção parcial caracteriza-se pela possibilidade de alargamento do período normal de trabalho a um determinado número de horas, por dia ou por semana; e a isenção modelada caracteriza-se pela manutenção da observância dos períodos normais de trabalho acordados, diferenciando-se o trabalhador nesta situação dos demais pela mera circunstância de não estar vinculado à observância de um horário de trabalho.

dor se encontraria disponível para o trabalho seria… tempo de trabalho! O conceito de período normal de trabalho utilizado no artigo 219.º do CT apenas tem utilidade se se reconhecer que estar disponível para prestar trabalho não é o mesmo que o "tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar"[108]. Por outro lado, o Código do Trabalho também confere tratamento retributivo diferenciado ao tempo de disponibilidade ao abrigo da isenção de horário, na medida em que o artigo 265.º, n.º 1, alínea a), do CT prevê uma forma de retribuição adicional para compensar o trabalhador em regime de isenção de horário "com observância do período normal de trabalho" – este acréscimo vem compensar o trabalhador pela maior heterodisponibilidade para a realização da prestação, mas de forma diversa do que aquela que seria devida caso a disponibilidade fosse – para efeitos retributivos – tempo de trabalho "normal".

Poderá contra-argumentar-se que o regime da isenção de horário é distinto da mera disponibilidade e que, em todo o caso, a regra prevista no artigo 219.º, n.º 3, do CT determina que a isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário, pelo que também o paralelo entre o tempo de mera disponibilidade e a isenção de horário conduziria, em qualquer caso, a que o trabalhador não se pudesse encontrar em regime de disponibilidade nos dias de descanso ou feriados e que fosse observado o intervalo de descanso de 11 horas entre "jornadas de disponibilidade". Ambos os argumentos são pertinentes e ilustram o aspeto que temos procurado realçar ao longo

[108] Cfr. artigo 198.º do CT, que apresenta uma noção de período normal de trabalho.

do presente artigo: mais do que tempo de disponibilidade, dever-se-ia falar em tempos de disponibilidade.

A isenção de horário distingue-se da mera disponibilidade do trabalhador na medida em que o programa contratual do trabalhador em regime de isenção pressupõe que a prestação seja *normalmente* realizada em regime de heterodisponibilidade; no caso do trabalhador em regime de prevenção, o pressuposto é que a realização da prestação durante a disponibilidade assuma caráter excecional e residual. O regime da prevenção não pode corresponder a uma forma de contornar o disposto no n.º 1 do artigo 218.º do CT e de, fora dos casos em que a lei (ou o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho) admita a celebração de acordos de isenção, sujeitar os trabalhadores à realização da sua atividade normal em regime de heterodisponibilidade. O que têm em comum é a valoração da disponibilidade e, por isso mesmo, os paralelos entre as figuras (em especial no que respeita ao regime jurídico aplicável) é limitado – a isenção de horário pressuporá, à partida, uma limitação mais intensa da autonomia do trabalhador.

Quanto ao segundo aspeto (a propósito do significado do n.º 3 do artigo 219.º do CT para outros casos de disponibilidade do trabalhador), revela-se muito curioso constatar que, se aplicarmos a lógica subjacente ao Acórdão do TJUE, processo C-344/19 (*D. J. v Radiotelevizija Slovenija*), na parte em que considera que mesmo nos casos em que não seja de qualificar como tempo de trabalho, certas modalidades de disponibilidade implicam um risco para a segurança ou

para a saúde dos trabalhadores[109], quando se prolonguem por períodos longos e continuados, parece-nos que a salvaguarda do artigo 219.º, n.º 3, do CT seria uma forma de garantir que os trabalhadores isentos de horário têm a possibilidade de neutralizar os efeitos do trabalho (em especial, a carga psicológica, mesmo de reduzida intensidade, resultante do facto de realizarem a prestação normal em regime de heterodisponibilidade). Dito de outra forma, o trabalhador em regime de isenção de horário e cuja disponibilidade para realizar uma atividade não está contida num horário de trabalho, embora esteja em período de descanso quando se encontre disponível para realizar a sua prestação fora do seu local de trabalho ou de local determinado pelo empregador (n.º 1 do artigo 197.º do CT, em conformidade com a da jurisprudência do TJUE), ainda assim poderia estar sujeito a um risco para sua segurança ou saúde em virtude de esta heterodisponibilidade se prolongar, regularmente, ao longo de todo o dia de trabalho, cabendo ao legislador definir a forma de garantir a tutela para a segurança ou saúde dos trabalhadores em regime de isenção, mesmo que os períodos de simples heterodisponibilidade não sejam, em si mesmo, tempo de trabalho – a opção seguida pelo legislador é, precisamente, a constante do n.º 3 do artigo 219.º do CT.

Para os trabalhadores em regime de prevenção, esse risco à partida não se verificará, cabendo desde logo ao empregador assegurar

[109] JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, I, cit., 2007, pp. 660-661, relativamente ao tempo de disponibilidade do trabalhador sem obrigação de permanência em local do controlo do empregador, e após concluir que o mesmo se qualifica como tempo de descanso, questiona: "será, no limite, conforme aos objectivos da directiva e à noção tão ampla de saúde em que ela assenta, que o tempo de descanso seja integralmente composto por tempo em que o trabalhador se obrigue a estar disponível no seu domicílio, à espera de um eventual pedido de actividade pelo empregador?".

que organiza o seu serviço de prevenção por forma a que nenhum trabalhador esteja permanentemente em prevenção (aliás, mesmo a jurisprudência nacional já conferiu abertura à nulidade de mecanismos de prevenção permanente, embora o tempo de mera disponibilidade durante a prevenção não seja de qualificar como tempo de trabalho[110]).

A adoção de vários conceitos de tempo de trabalho também nos parece ser a adequada para o tratamento dos trabalhadores cuja atividade seja acentuadamente intermitente ou de simples presença[111], relativamente aos quais se admite, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, a ultrapassagem dos limites das 8 horas de trabalho diárias e das 40 horas semanais (cf. alínea b) do n.º 1 do

[110] Cfr. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 08S0930 (SOUSA GRANDÃO), de 11/19/2008, no qual se sustenta que não seria de rejeitar uma pretensão que aduz que uma cláusula de disponibilidade permanente (durante 24 horas por dia) seria inválida por contundir "«com os direitos e garantias dos trabalhadores, com a sua dignidade humana, com a segurança e saúde no trabalho», tornando-se materialmente inconstitucional, desde logo por violação do art. 59º da C.R.P.. Estamos efectivamente em crer que uma tal convenção não deixaria de afectar, em termos de insuportável penosidade, a realização pessoal e profissional do trabalhador, atingindo uma densidade constitucionalmente relevante". Remeteu-se neste Acórdão para a jurisprudência relativa aos trabalhadores acentuadamente intermitentes – sobre estes casos, cfr. Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 368/97, "se é certo que nos intervalos entre a prestação efectiva de trabalho o trabalhador pode realizar tarefas relacionadas com a sua vida pessoal, também é verdade que durante esses períodos não pode ausentar-se das imediações do local de trabalho e deverá interromper qualquer actividade que esteja a exercer para acorrer a uma solicitação de que seja alvo (…). pode afirmar-se que os direitos ao repouso e ao estabelecimento de um limite máximo de jornada de trabalho impõem que a actividade laboral, mesmo a acentuadamente intermitente, esteja temporalmente limitada, não sendo suficiente a possibilidade que o trabalhador tem de exercer actividades pessoais durante os intervalos entre as prestações de trabalho efectivo (…). Tal direito exige que o trabalhador disponha de períodos durante os quais sobre si não impenda o dever de acorrer a qualquer solicitação da entidade empregadora, o que só acontecerá se existir um limite máximo da jornada de trabalho".

[111] Sobre estes conceitos, entre outros, cfr. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 003159 (SOUSA MACEDO), de 12/11/1991

artigo 210.º do CT)[112]. Face à Diretiva 2003/88/CE (e ao n.º 1 do artigo 197.º do CT), na medida em que pressuponham que o trabalhador se mantenha no local de trabalho ou em local definido pelo empregador, o tempo de simples presença ou aquele em que não é realizada qualquer atividade é de considerar tempo de trabalho – todavia, o mesmo já poderá não suceder para efeitos de aplicações de outras normas do CT, em relação às quais não seja valorado como «tempo de trabalho» o tempo de inatividade.

Concluindo, diríamos que, atualmente, mais do que uma noção de tempo de trabalho, tempos vários «*tempos de trabalho*», sendo que o legislador, quando criou o n.º 1 do artigo 197.º do CT, estabeleceu uma noção de tempo de trabalho de alcance limitado e cujo âmbito de aplicação é igualmente limitado. Se atentarmos nas demais normas do Código do Trabalho facilmente chegamos à conclusão de que nem todo o tempo de trabalho para efeitos do n.º 1 do artigo 197.º do CT está sujeito ao mesmo tratamento e, por outro lado, que alguns períodos de descanso no âmbito do artigo 199.º do CT não serão considerados como tempo de descanso para efeitos das demais normas laborais.

Na medida em que o legislador omitiu qualquer regulação do tempo de prevenção no Código do Trabalho (muito embora tenha reconhecido que o tempo de disponibilidade e o tempo de trabalho não são – sempre e para todos os efeitos – assimiláveis), diríamos que a contratação coletiva será o domínio de excelência para a criação de

[112] Este desvio à regra do n.º 1 do artigo 203.º do CT compreende-se pois "é menor o esforço despendido pelo trabalhador durante a jornada de trabalho, assim se justificando que a concretização diária e semanal da quantidade de trabalho exceda aquele limite máximo" (Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 98S307 (ALMEIDA DEVEZA), de 24/02/1999).

regimes de prevenção, sem prejuízo de ser possível traçar algumas linhas de orientação, conforme passaremos a analisar.

3.3. O regime jurídico do tempo de disponibilidade

Atento o silêncio do legislador nacional sobre o regime do tempo de disponibilidade, são aplicáveis as normas gerais do Código do Trabalho, pelo que a sujeição de um trabalhador à prestação de trabalho em regime de disponibilidade, na ausência de norma legal avulsa que admita a sua fixação unilateralmente pelo empregador[113], carecerá de previsão em instrumento de regulamentação coletiva[114] ou de acordo do trabalhador, na medida em que implica, regra geral, um agravamento do programa contratual. Diferentemente, a eliminação da prevenção poderá ser efetuada unilateralmente pelo empregador desde que seja prevista com caráter temporário (ou admitida a sua denúncia pelas partes) ou na eventualidade de se verificar uma alteração das circunstâncias que justificaram a criação de um serviço de prevenção. Para este efeito, importará que se verifique um interesse do empregador na descontinuação do serviço de prevenção e, por outro lado, que a cessação de exercício de funções em regime de

[113] Diferentemente, portanto, do que que parecia suceder no *Code du Travail* Francês, que pareceria permitir a possibilidade de o empregador estabelecer unilateralmente o regime das «astreintes». Todavia, referem GILLES AUZERO/DIRK BAUGARD/EMMANUEL DOCKÈS, *Droit du travail*, cit., 2019, p. 1012, que não se pode negligenciar o facto de o § 1.º do artigo L. 3121-12 do *Code du Travail* apenas admitir que sejam fixadas por vontade unilateral do empregador as formas de organização e de compensação das «astreintes», enquanto o artigo L. 3121-11 estabelece que o instrumento de regulamentação coletiva "*peut mettre en place les astreintes*".

[114] Aludindo brevemente à prática convencional nesta matéria atenta "a ausência de disposições legais adequadas a regular estas situações em Portugal", JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho - Noções básicas*, cit., 2022, p. 273, n. 259.

prevenção não represente uma alteração substancial da posição do trabalhador[115].

Relativamente ao tratamento retributivo do tempo de disponibilidade, importa distinguir entre (i) o período de tempo em que o trabalhador é chamado a realizar a sua atividade, (ii) o período de tempo que o trabalhador demora a deslocar-se ao local onde deve oferecer a prestação e (iii) o período de mera disponibilidade, em que o trabalhador se encontra em situação de prestar a sua atividade a pedido do empregador mas pode, sem limitações muito significativas, dedicar-se aos seus interesses pessoais.

Quanto ao período de tempo durante o qual o trabalhador é efetivamente chamado, na medida em que corresponde à realização do objeto contratual fora do horário de trabalho, corresponderá a trabalho suplementar nos termos do artigo 226.º, n.º 1, do CT, e, eventualmente, também a trabalho noturno, de acordo com o artigo 223.º do CT. Em conformidade, o trabalhador que seja chamado durante o período de disponibilidade terá direito a ser remunerado pelo tempo de trabalho prestado com os acréscimos previstos no artigo 268.º do CT e, eventualmente, também com o previsto no artigo 266.º do CT ou previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Adicionalmente, quando, por ser chamado, o trabalhador fique impedido de gozar do descanso diário ou caso seja chamado em dia de descanso semanal obrigatório, terá ainda direito ao descanso compensatório previsto no artigo 229.º do CT.

[115] PASCAL LOKIEC, *Droit du Travail*, cit., 2022, p. 458, admitindo que não seja possível a eliminação unilateral das «astreintes» quando estas tenham natureza "sistemática, quer porque a entidade patronal se comprometeu a fazê-lo, quer porque a convenção coletiva prevê o recurso obrigatório às «astreintes» para o posto de trabalho ocupado pelo trabalhador".

Muito embora seja possível, por contrato de trabalho ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, definir regras específicas para retribuir os trabalhadores que sejam chamados a prestar trabalho durante a prevenção, importa considerar as limitações resultantes do n.º 4 do artigo 3.º do CT (relativamente acordo individual de esquemas retributivos diversos do que resultaria da aplicação do CT) e da alínea j) do n.º 3 do artigo 3.º do CT (articulada com o artigo 268.º do CT) e do n.º 2 do artigo 266.º do CT (quanto à intervenção de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho).

Por sua vez, quanto ao *tempo de deslocação*, o nosso Código do Trabalho não se pronuncia, em momento algum, sobre o período de deslocação dos trabalhadores para o local de trabalho habitual ou para o local onde devam oferecer a sua prestação, dentro dos limites do artigo 193.º do CT, sendo que a resposta tem sido no sentido de considerar que – à imagem do que expressamente consagra o *Code du Travail*[116] – os tempos de deslocação para o local de trabalho normal[117] não são considerados de trabalho, porquanto a sua duração

[116] Cfr. § 1 do artigo L. 3121-4, nos termos do qual que não se considera «travail effectif» o tempo de deslocação de e para o local de execução do contrato de trabalho, muito embora possa dar lugar a compensação financeira ou sob forma de descanso compensatório se exceder o tempo normal de deslocação entre o domicílio e o local de trabalho habitual (§ 2 do artigo L. 3121-4 e § 2 do artigo L. 3121).

[117] Nos casos de trabalhador que se desloque em missão para outro local, já será de equacionar-se a qualificação do tempo de deslocação como tempo de trabalho (sobre este aspeto, JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, Vol. I, cit., 2007, pp. 661-663). De acordo com a solução prevista no Direito Francês, se a deslocação exceder o tempo normal de deslocação entre o domicílio e o local de trabalho habitual, embora não seja de qualificar como tempo de trabalho, dará lugar a compensação financeira ou sob forma de descanso compensatório. Sobre os tempos de deslocação como tempo de trabalho, entre outros Autores, MILENA SILVA ROUXINOL/JOANA NUNES VICENTE, *Duração e organização do tempo de trabalho,* cit., 2023, pp. 812 e ss.; JOÃO ZENHA MARTINS, "Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos", cit., 2018, pp. 39 e 56 e ss.

"depende da escolha do lugar do domicilio e essa escolha é uma faculdade do trabalhador"[118]. Interessa-nos, em especial, os tempos de deslocação do trabalhador que se encontra em regime de prevenção (e, portanto, fora do local de trabalho). É nosso entendimento que o tempo de deslocação do trabalhador deve ser considerado tempo de trabalho e retribuído como tal[119], devendo ainda ser suportadas pelo empregador as despesas de viagem do trabalhador[120]. Este entendimento assenta no facto de as deslocações realizadas durante a prevenção extravasarem o movimento pendular do trabalhador de ida e volta para o trabalho, correspondendo a deslocações adicionais que acrescem às que decorrem da normal execução do contrato de trabalho e que são realizadas em benefício exclusivo do empregador. Em todo o caso, o pagamento destas despesas não tem de corresponder a uma parcela autónoma a cargo do empregador, podendo o seu montante estar incluído numa prestação global convencionada entre as partes. Essencial será atendar às declarações negociais das partes por forma a concluir se o montante conferido ao trabalhador em virtude de se encontrar em regime de prevenção pretendia incluir ou

[118] GILLES AUZERO/DIRK BAUGARD/EMMANUEL DOCKES, *Droit du travail*, cit., 2019, p. 1008.

[119] Neste sentido, face ao Direito Francês, ibid., p. 1014, considerando que a deslocação já se compreende na «intervenção» prevista no artigo L. 3121-9, § 2; no mesmo sentido, JEAN-EMMANUEL RAY, *Les astreintes, un temps du troisième type*, cit., 1999, p. 251; ver tb., na doutrina nacional, JOÃO ZENHA MARTINS, *O tempo de trabalho na jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia e o direito nacional: estado da arte*, cit., 2022, p. 201.

[120] JEAN-EMMANUEL RAY, *Les astreintes, un temps du troisième type*, cit., 1999, p. 251, refere que, para além do tempo de deslocação, devem ser suportadas integralmente todas as despesas de transporte em que o trabalhador incorra durante a chamada. Aludindo à prática de, nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, se prever o pagamento das despesas de viagemJOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho - Noções básicas*, cit., 2022, pp. 273-274, n. 259.

não as despesas associadas às deslocações realizadas em caso de chamada do trabalhador.

Finalmente, quanto à retribuição do tempo de mera disponibilidade, no seguimento do que sustentámos, não resulta do Código do Trabalho a obrigação do empregador retribuir o período em que o trabalhador somente se encontra disponível para ser chamado a realizar a sua prestação do mesmo modo que retribui o tempo em que seja efetivamente chamado a trabalhar; a *praxis* é no sentido de convencionar-se o pagamento de um valor fixo mensal ou por hora de disponibilidade[121].

4. Conclusão

A crescente complexidade do conjunto de normas que interagem com a duração do trabalho tem acentuado um fenómeno que, salvo melhor opinião, remonta ao princípio da regulamentação do tempo de trabalho: a negação de um conceito omnicompreensivo de tempo de trabalho, sendo que a apreciação dos diferentes regimes jurídicos que o tomam como pressuposto nem sempre o valoram da mesma forma.

O conceito de tempo de trabalho presente no artigo 197.º do CT – a interpretar com o sentido que lhe tem sido conferido pelo TJUE – assenta na contraposição entre «tempo de trabalho» e «tempo de descanso», devendo considerar-se que, por regra, os períodos de

[121] PASCAL LOKIEC, *Droit du Travail*, *cit.*, *2022*, pp. 458-459, entende que, mesmo nos tempos de mera disponibilidade, o trabalhador deve ser compensado financeiramente ou com tempo de repouso, sob pena de constituir uma "sujeição gratuita".

mera disponibilidade (sem obrigação de permanência no local de trabalho e em que não se verifiquem limitações muito significativas na possibilidade de o trabalhador se dedicar à prossecução dos seus interesses pessoais) são «tempo de descanso» para os efeitos das normas que incidem sobre segurança e saúde em matéria de organização do tempo de trabalho (períodos de descanso diário, pausas, descanso semanal, tempo máximo de trabalho semanal, férias anuais, trabalho noturno, do trabalho por turnos e ritmo de trabalho). Todavia, estando em causa a aplicação de outras normas do Código do Trabalho, importará apurar qual o conceito de «tempo de trabalho» relevante para a sua aplicação, porquanto nem sempre esse conceito coincidirá como o previsto no n.º 1 do artigo 197.º do CT, sendo o exemplo mais patente o caso da retribuição que lhe possa estar associada. O facto de certos trabalhadores em regimes de disponibilidade se poderem encontrar a prestar «trabalho» para efeitos do n.º 1 do artigo 197.º do CT (será o caso, desde logo, dos trabalhadores em regime de permanência) não implica que devam ser remunerados pela hora de trabalho «normal» - da mesma forma que há diversas intensidades de disponibilidade (a mais evidente sendo a que distingue entre trabalhador em prevenção e em permanência), pode haver diversas valorações desse tempo para efeitos retributivos.

Compreendemos as preocupações expressas pela doutrina que sustenta o alargamento do alcance do n.º 1 do artigo 197.º do CT ao tempo de prevenção, desde logo porque não se ignora que a realidade do trabalhador em regime de disponibilidade há 20 anos (quando foi aprovada a Diretiva 2003/88/CE ou o próprio artigo 155.º do CT de 2003, com redação mantida pelo CT de 2009) não é a mesma

do trabalhador disponível atualmente. Se, para a generalidade dos trabalhadores, com o desenvolvimento dos meios de comunicação, que permitem a criação de canais de comunicação permanentemente abertos entre trabalhadores e empregador, "a fronteiras entre os tempos livres e os tempos de trabalho facilmente se tornaram mais e mais porosas, de modo que a própria existência de um direito ao tempo livre, durante o qual o trabalhador está completamente livre do controlo do empregador e, de um modo mais geral, de qualquer pressão ligada ao seu trabalho, se tornou duvidosa"[122], também os trabalhadores em regime de prevenção estão sujeitos a uma maior acessibilidade por parte do empregador.

Por outro lado, reconhecemos que o legislador teve, recentemente, a preocupação de mitigar o impacto da revolução tecnológica na disponibilidade digital do trabalhador, levando à criação do artigo

[122] GILLES AUZERO/DIRK BAUGARD/EMMANUEL DOCKES, *Droit du travail*, cit., 2019, p. 995. Por outro lado, refere CRISTOBAL MOLINA NAVARRETE, *El nuevo Estatuto de los Trabajadores a la luz de la jurisprudência comunitária*, cit., 2017, pp. 239-240, com as inovações tecnológicas, "tende a identificar-se o paradigma do profissional «mais valioso» com o do «mais disponível» numa era digital"; aliás, salienta CARMEN SÁNCHEZ TRIGUEROS, *El impacto de la industria 4.0 en las relaciones de trabajo: el derecho a la desconexión digital*, in *El impacto de la Industria 4.0 en el trabajo: una visión interdisciplinar*, ed. KAHALE CARRILO, Navarra, 2020, p. 222, que a exigência do trabalhador mais disponível já não se situa apenas no plano do interesse empresarial em obter um maior benefício, "mas de uma exigência generalizada de que uma questão deve ser tratada de imediato, o que leva a que os próprios clientes não compreendam a demora na obtenção de uma resposta, condicionando o seu interesse em manter relações com a empresa à disponibilidade incondicional desta e, por extensão, dos seus trabalhadores". Veja-se tb. JEAN-EMMANUEL RAY, *Les astreintes, un temps du troisième type,* cit., 1999, p. 250, que, em 1999, interrogava "se, volens nolens, desde o espetacular desenvolvimento dos telemóveis pessoais e profissionais e da Internet, toda a sociedade francesa não passará a estar, em breve, em prevenção". Refere JOÃO ZENHA MARTINS, *Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos,* cit., 2018, p. 25, que "as novas tecnologias de informação destroem a definição de quadros espácio-temporais definidos".

199.º-A[123], nos termos do qual o empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso[124], ressalvadas as situações de força maior. Este dever tem em vista, à semelhança de outros ordenamentos que tutelam o direito à desconexão do trabalhador, "garantir a separação dos tempos de trabalho e dos próprios da vida profissional"[125]. Embora as questões suscitadas pelo direito à

[123] Sobre esta norma, entre outros, PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – situações laborais individuais*, cit., 2023, pp. 460 e ss; MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., 2023, pp. 520 e ss; LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, cit., 2022, pp. 273 e ss, em especial, pp. 280 e ss. No Direito estrangeiro, cfr. artigo 20 *bis* do *Estatuto*, que consagra um direito do trabalhador à «desconexão digital». Este direito surge especialmente densificado no artigo 88.º da *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*, nos termos do qual os trabalhadores "têm direito à desconexão digital para garantir, fora do horário de trabalho legal ou convencionalmente estabelecido, o respeito pelos seus tempos de descanso, licenças e férias, bem como pela sua privacidade pessoal e familiar" (n.º 1), mais acrescentando o seu n.º 3 que, "em especial, o direito à desconexão digital deve ser preservado em caso de teletrabalho total ou parcial e no domicílio do trabalhador, no âmbito da utilização de ferramentas tecnológicas para fins profissionais" – sobre estas disposições, cfr. MARTÍN VALVERDE, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ e GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, cit., 2020, p. 628, e, com mais desenvolvimentos, SÁNCHEZ TRIGUEROS, "El impacto de la industria 4.0 en las relaciones de trabajo: el derecho a la desconexión digital", cit., 2020, pp. 219 e ss, e MARTÍN MAZZUCCONI, "La conciliación de la vida laboral y extralaboral en la IV revolución industrial", cit., 2020, pp. 253 e ss, RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, "La desconexión digital como limite al control empresarial de la jornada de trabajo", cit., 2018, pp. 503 e ss. No direito francês, cfr. artigo L. 2242-17 do *Code du Travail*, alterado pela *loi n.º 2021-1018 du 2 août 2021*, nos termos do qual as negociações anuais sobre a igualdade profissional entre mulheres e homens e a qualidade de vida e as condições de trabalho abrangem as modalidades e as condições de exercício pleno do direito à desconexão por parte dos trabalhadores e a introdução pela empresa de medidas de regulação da utilização de ferramentas digitais, com vista a garantir o respeito dos períodos de descanso e de férias, bem como da vida pessoal e familiar (§ 7.º).

[124] Entendendo que a norma se refere, verdadeiramente, a tempos de não trabalho e não apenas à observância de normas que impõem regras mínimas sobre o direito ao descanso, cfr. PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – situações laborais individuais*, cit., 2023, p. 464.

[125] SARAI RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, *La desconexión digital como límite al control empresarial de la jornada de trabajo*, in *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI*, ed. ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ/LOURDES MELLA MÉNDEZ, Madrid, 2018, p. 522, entende que este direito "destina-se a garantir *efectividade* às normas sobre os tempos de trabalho e de repouso" (itálico no original).

desconexão não se confundam com as suscitadas pelo regime de disponibilidade (desde logo na medida em que, estando em regime de disponibilidade, à partida não haverá um dever do empregador de não contactar o trabalhador[126]), é possível identificar uma proximidade entre ambos[127], porquanto a preocupação do legislador em garantir que o período de descanso não é perturbado pelo empregador é a mesma preocupação que motiva a doutrina a sustentar que o n.º 1 do artigo 197.º do CT se aplica ao tempo de mera disponibilidade – quando há possibilidade de interpelação do trabalhador pelo empregador, não há verdadeiro e total descanso.

[126] Assim, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, cit., 2023, p. 464, referindo-se concretamente à disponibilidade compreendida no regime da isenção ou "durante o tempo correspondente a atividades preparatórias ou complementares da prestação, que caiam já fora do tempo de trabalho". No mesmo sentido, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., 2023, p. 521, referindo que "há que evitar a confusão com certos regimes de prestação de trabalho (…) que implicam obrigações de disponibilidade do trabalhador fora do tempo e do local habituais de actividade", pois "o «direito à desconexão» diz respeito aos períodos em que o trabalhador não tem qualquer obrigação contratual de disponibilidade".

JOÃO ZENHA MARTINS, *O tempo de trabalho na jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia e o direito nacional: estado da arte*, cit., 2022, pp. 218-219, atribui relevância especial à consagração do direito de desconexão para efeitos de qualificação do tempo de prevenção como de trabalho, referindo que "A existência de um dever de o empregador se abster de contactar o trabalhador no período de descanso em diferentes ordenamentos nacionais não pode ser ignorada na valoração global que o TJ (…) é chamado a fazer (…). A contactabilidade do trabalhador e correspetiva disponibilidade, quando configurada como dever, pressupõe que o contrato de trabalho se encontra em execução durante esse período".

[127] SARAI RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, *La desconexión digital como límite al control empresarial de la jornada de trabajo*, cit., 2018, pp. 504-505, refere-se mesmo a uma *equiparação* entre estas situações, porquanto quando se encontre conectado digitalmente, haverá também uma "intromissão num período de tempo em que o trabalhador está a organizar livremente o seu tempo de descanso, com a única particularidade de que encontra «potencialmente vinculado ao trabalho»", o que nos levaria a convocar os mesmos critérios que o TJUE tem utilizado na qualificação dos períodos de disponibilidade como sendo (ou não) de trabalho, muito embora, refira a Autora, essa equiparação não se possa aplicar de forma automática "pois a complexidade dos períodos de conexão tecnológica exige que tenham em conta outras particularidades como pode ser a forma de computo do tempo de conexão tecnológica efetiva".

Posto isto, parece-nos que a solução para o enquadramento do tempo de prevenção não é a sua qualificação como tempo de trabalho para todos e quaisquer efeitos – e, muito menos, sem uma alteração legislativa que o viesse expressamente consagrar pois, tendo em conta a jurisprudência consistente – nacional e europeia – no sentido da rejeição da qualificação do tempo de prevenção como tempo de trabalho, uma inversão jurisprudencial implicaria consequências práticas gravíssimas, especialmente caso os tribunais viessem adotar um conceito omnicompreensivo de tempo de trabalho (para efeitos de retribuição, trabalho suplementar, duração do tempo de trabalho, entre outros).

Consideramos que seria pertinente que o legislador criasse um regime supletivo a aplicar à prevenção[128] e ao tempo de permanência[129], o que permitiria dar cumprimento ao entendimento expresso

[128] Refere JOÃO ZENHA MARTINS, *O tempo de trabalho na jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia e o direito nacional: estado da arte*, cit., 2022, p. 215, que "*de jure condendo*, o regime instituído pela Diretiva não é absolutamente incompatível com um enquadramento proporcionado, de base percentual, do tempo de prevenção como tempo de trabalho". Em especial no que respeita à prevenção, recorde-se que o TJUE (Acórdão do TJUE, processo C-344/19 (*D. J. v Radiotelevizija Slovenija*), de 9 de março de 2021) considerou que cabe aos Estados definirem formas de salvaguardar a tutela da segurança e saúde dos trabalhadores sujeitos a períodos longos de prevenção – a este propósito, do mesmo Autor, *op. cit.*, p. 223, "será necessário que, perante a leitura jurisprudencial que opera a qualificação dos períodos de prevenção como tempos de repouso, se introduza no ordenamento português limites que visem mitigar ou neutralizar os efeitos do trabalho sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores nos casos em que os serviços de prevenção se estendem, sem interrupções, durante longos períodos ou se realizam com muita frequência".

[129] Entende João Zenha Martins, ibid., p. 216, n. 79, em relação ao período de *permanência*, que "com ousadia, será possível avançar que, com base na fundamentação do Acórdão *Dellas*, dificilmente se assegurará a intangibilidade dos requisitos mínimos de segurança e saúde contidos na Diretiva um sistema legal de equivalência em que seja estabelecido um rácio para a contabilização do tempo de *permanência* inferior a 50 % como tempo de trabalho" (primeiro itálico no original e segundo itálico nosso). Mais acrescenta o Autor que "essa contabilização só é estabelecível *ex lege*, encontrando-se, para já (…) fora do âmbito da autonomia contratual, quer individual, quer coletiva".

pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais, que se opõe a uma assimilação total entre tempo de prevenção e tempo de descanso, mas que parece admitir a sua assimilação parcial (por exemplo, estabelecendo uma relação percentual entre o tempo durante o qual o trabalhador está em prevenção e um período de tempo contabilizado para efeitos de tempo de trabalho), sem que tal implicasse uma alteração da noção de tempo de trabalho prevista no artigo 197.º do CT (a que se opõe a jurisprudência presente no Acórdão do TJUE, processo C-518/15 (*Ville de Nivelles v. Rudy Matzak*), de 21 de fevereiro de 2018).

5. Bibliografia

ABRANTES, JOSÉ JOÃO - *A redução do período normal de trabalho, a Lei n.º 21/96 em questão*, Questões Laborais, 1997, 9-10, 81-89.

AGRIA, FERNANDA NUNES/ PINTO, MARIA LUIZA CARDOSO - *Contrato Individual de Trabalho*, Coimbra, 1972.

ALES, EDOARDO/ JAN, POPMA - *Occupational Health and Safety and Working Time,* in *European Labour Law*, TEUN JASPERS/FRANS PENNINGS E SASKIA PETERS (Eds.), Cambridge, 2019, 431-495.

ALVES, MARIA LUÍSA TEIXEIRA - *As fronteiras do tempo de trabalho,* in *Estudos de Direito do Trabalho*, ANTÓNIO DE LEMOS MONTEIRO FERNANDES (Ed.), Coimbra, 2011, 165-257.

AMADO, JOÃO LEAL - *Contrato de Trabalho - Noções básicas*, 4.ª ed, Coimbra, 2022.

AUZERO, GILLES/BAUGARD, DIRK/ DOCKES, EMMANUEL - *Droit du travail*, 32.ª ed, Paris, 2019.

BAPTISTA, ALBINO MENDES - *Diálogo Social,* in *X Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho, Anais*, ANTÓNIO MOREIRA (Ed.), Coimbra, 1999, 203-206.

- *Tempo de trabalho efectivo, tempos de pausa e tempo de «terceiro tipo»*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, 2002, 1 (ano XLIII), 29-53.

- *Tempos de Trabalho e de Não Trabalho,* in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, ANTÓNIO MOREIRA (Ed.), Coimbra, 2003, 178-791.

CANOTILHO, J.J. GOMES/ MOREIRA, VITAL - *Constituição da República Portuguesa Anotada*, I, 4.ª ed, Coimbra, 2007.

CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE - *Duração e organização do tempo de trabalho no Código do Trabalho,* in *VI Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, ANTÓNIO MOREIRA (Ed.), Coimbra, 2004, 95-121.

- *Notas sobre o regime do tempo de trabalho na revisão do Código do Trabalho,* in *Código do trabalho: a revisão de 2009*, PAULO MORGADO

DE CARVALHO (Ed.), Coimbra, 2011, 327-379.

CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA - *Reflexões sobre o conceito de tempo de trabalho no direito europeu e respetiva articulação com o direito nacional,* in *Estudos de Direito do Trabalho, Parte 1*, BERNARDO XAVIER (Ed.), 2017, 280-313.

CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES - *Isenção de horário - Subsídios para a dogmática actual do direito da duração de trabalho*, Coimbra, 2000.

CORREIA, BRITO LUIS - *Direito do trabalho: relações individuais*, Lisboa, 1981.

CRUZ, CRISTINA MARTINS - *Keeping up with the latest working time case law*, Revista de Direto da ULP, 2022, 1-2, 40-52.

CRUZ VILLALÓN, JESÚS - *Compedio de Dereceho del Trabajo*, 16.ª ed, Madrid, 2023.

DAMAS, JOAQUIM A. DOMINGUES - *A redução da duração do trabalho e a adaptação dos horários na Lei n.º 21/96*, Questões Laborais, 1997, 9-10, 90-114.

DIAS, AMADEU - *Redução do Tempo de Trabalho, Adaptabilidade do Horário e Polivalência Funcional*, Coimbra, 1997.

ESTEVES, RENATA MELO - *Tempo de trabalho, de repouso e de disponibilidade: o particular caso dos trabalhadores móveis rodoviários*, Questões Laborais, 2022, 61, 77-112.

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO - *Direito do Trabalho*, 22ª ed, Coimbra, 2023.

FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL - *A organização do tempo de trabalho à luz da Lei n.º 21/96*, Questões Laborais, 1997, 9-10, 115-180.

- *Sobre o conceito de tempo de trabalho no Código do Trabalho*, Questões Laborais, 2006, 27, 135-137.

- *Um breve olhar sobre a Directiva n.º 2003/88/CE, relativa à organização do tempo de trabalho*, PDT, 2012, 93, 101-121.

- *O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho*, RED-Revista Eletrónica de Direito, 2018.

- *Tempo de trabalho e tempo de descanso,* in *Estudos da Apodit 4 - Tempos de trabalho e não trabalho*, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO E TERESA COELHO MOREIRA (Eds.), Lisboa, 2018, 11-23.

GOMES, JÚLIO - *Direito do Trabalho*, I, 2007.

GWENNHAEL, FRANÇOIS - *Le temps de déplacement profissionnel des salariés sans lieu de travail fixe*, Droit Social, 2023, 4, 348-351.

JOHANSSON, ANJA - *La determination du temps de travail effectif*, Paris, 2006.

LEITÃO, LUÍS MENEZES - *Direito do Trabalho*, 8.ª ed, 2023.

LOKIEC, PASCAL - *Droit du Travail*, 2.ª ed, Paris, 2022.

MARTINEZ, PEDRO ROMANO - *Direito do Trabalho*, 11.ª ed, Coimbra, 2023.

MARTINEZ, PEDRO ROMANO/MONTEIRO, LUIS MIGUEL/VASCONCELOS, JOANA/BRITO, PEDRO MADEIRA DE/DRAY, GUILHERME MACHADO/ SILVA, LUIS GONÇALVES DA - *Código do Trabalho anotado*, 3.ª ed, Coimbra, 2004.

- *Código do Trabalho anotado*, 13.ª ed, Coimbra, 2020.

MARTINS, JOÃO ZENHA - *Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos,* in *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho: o regime nacional do tempo de trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional, Estudos APODIT 4*, Lisboa, 2018, 25-67.

- *O tempo de trabalho na jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia e o direito nacional: estado da arte*, PDT, 2022, 1 (1.º semestre 2022), 191-225.

MELLO, ALBERTO DE SÁ E - *Modelos de Organização do Tempo de Trabalho,* in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, PEDRO ROMANO MARTINEZ (Ed.), I, Coimbra, 2001, 317-354.

MIRANDA, JORGE/ MEDEIROS, RUI - *Constituição Portuguesa Anotada*, I, Lisboa, 2017.

MOLERO-MANGLANO/ÀLVAREZ, LÓPEZ/DÍAZ-CANEJA, MATORRAS/ CEREVERA, SANCHEZ - *Manual de Derecho del Trabajo*, Valencia, 2017.

MOLINA NAVARRETE, CRISTOBAL - *El nuevo Estatuto de los Trabajadores a la luz de la jurisprudência comunitária*, La Ley, 2017.

MONEREO PÉREZ, JOSÉ L./MOLINA NAVARRETE, CRISTOBAL/VIDA MORENO, MARIA NIEVES/ VILA TIERNO, FRANCISCO - *Manual de Derecho del Trabajo*, 18.ª ed, Granada, 2020.

MONTEIRO, LUIS MIGUEL - *Algumas questões sobre a Organização do Tempo de Trabalho*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, 2000, 3-4 (ano XLI), 277 e ss.

- *A redução do período normal de trabalho, a Lei n.º 21/96 em questão,* Revista de Direito e de Estudos Sociais, 2000, 3-4 (ano XLI).

MONTOYA MELGAR, ALFREDO - *Derecho del Trabajo*, 43.ª ed, Madrid, 2022.

QUINTAS, PAULA/ QUINTAS, HELDER - *Código do Trabalho - Anotada e Comentado*, Coimbra, 2003.

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA - *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, 9ª ed, Coimbra, 2023.

RAY, JEAN-EMMANUEL - *Les astreintes, un temps du troisième type*, Droit Social, 1999, 3, 205-254.

RIBEIRO, MARIA DE FÁTIMA - *O tempo de trabalho no Direito Comunitário – a Directiva 93/104/CE, de 23 de novembro,* in *Dois temas de Direito Comunitário do Trabalho*, Porto, 2000, 109-185.

- Breves notas críticas sobre a evolução de alguns aspectos do regime da duração e organização do tempo de trabalho, Questões Laborais, 2006, 28, 219-240.

ROCHA, TIAGO - *Algumas considerações sobre o conceito de tempo de trabalho, em especial sobre o tempo de deslocação*, Questões Laborais, 2018, 52, 33-74.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, SARAI - *La desconexión digital como límite al control empresarial de la jornada de trabajo,* in *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI*, ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ E LOURDES MELLA MÉNDEZ (Eds.), Madrid, 2018.

ROUXINOL, MILENA SILVA/ VICENTE, JOANA NUNES - *Duração e organização do tempo de trabalho,* in *Direito do Trabalho - Relação Individual*, JOÃO LEAL AMADO/MILENA SILVA ROUXINOL/JOANA NUNES VICENTE/CATARINA GOMES SANTOS E TERESA COELHO MOREIRA (Eds.), Coimbra, 2023.

SAN MARTIN MAZZUCCONI, CAROLINA - *La conciliación de la vida laboral y extralaboral en la IV revolución industrial,* in *El impacto de la Industria 4.0 en el trabajo: una visión interdisciplinar*, KAHALE CARRILO (Ed.), Navarra, 2020, 247-279.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, CARMEN - *El impacto de la industria 4.0 en las relaciones de trabajo: el derecho a la desconexión digital*, in *El impacto de la Industria 4.0 en el trabajo: una visión interdisciplinar*, KAHALE CARRILO (Ed.), Navarra, 2020, 219-245.

SILVA, LUIS GONÇALVES DA - *Da eficácia da convenção coletiva* I, Imprensa FDUL, Lisboa, 2022.

VALVERDE, MARTÍN/GUTIÉRREZ, RODRÍGUEZ-SAÑUDO/ MURCIA, GARCÍA - *Derecho del Trabajo*, 29.ª ed, Madrid, 2020.

VILLAR, ANTÓNIO - *Tempo de trabalho – quando o trabalhador permanece adstrito à realização da prestação, mas não está a desempenhar a actividade,* in *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, ANTÓNIO MOREIRA (Ed.), Coimbra, 2006, 135-144.

WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO

IDT
Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa