

Tribunal da Relação de Lisboa

Processo nº 403/11.5TTCLD.L1-4

Relator: JOSÉ EDUARDO SAPATEIRO

Sessão: 05 Dezembro 2012

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: RECURSO PENAL

Decisão: CONFIRMADA A DECISÃO

CONTRA-ORDENAÇÃO LABORAL

TEMPO DE TRABALHO

REGISTO

Sumário

I – A segunda parte do número 3 do artigo 202.º do Código do Trabalho refere-se a trabalhadores que possuem uma ligação residual, ténue ou meramente formal à sede ou outras instalações do empregador, por o seu normal e genuíno local de trabalho não se reconduzir às mesmas mas a lugar diverso destas últimas (v. g., instalações de terceiros, clientes da entidade patronal), onde nunca regressam ou fazem-no de forma pontual e/ou irregular.

II – O registo dos tempos de trabalho, nessas situações, tem de ser efetuado e mantido acessível, para consulta imediata, nos termos exigidos pelo número 1 do artigo 202.º do citado diploma legal e por um período mínimo de 30 dias, nas instalações ou estabelecimentos onde esses trabalhadores (que prestam trabalho no exterior da empresa empregadora, de acordo com o número 3 desse mesmo artigo) desempenham efetiva e habitualmente funções.

III – A inexistência de tal “registo dos tempos de trabalho” nesses locais de trabalho externos faz incorrer a entidade empregadora na contraordenação prevista no número 5 do artigo 202.º do Código do Trabalho de 2009.

(Elaborado pelo Relator)

Texto Parcial

ACORDAM NESTE TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA:

I – RELATÓRIO

AA - SEGURANÇA PRIVADA, SA, com sede na Rua (...), Edifício (...), Loja 10, 0000-000 ..., recorreu para o Tribunal do Trabalho de ... da decisão da Autoridade para as Condições de Trabalho que lhe aplicou a coima única de Euros 2.500,00 (resultante do cúmulo jurídico entre as coimas parciais de €1.800,00 e € 1800,00) pela prática (negligente) de factos que, no seu entender, integram os ilícitos contraordenacionais previstos e punidos, respetivamente, nas disposições conjugadas dos artigos 202.º, n.º 5, 554.º, n.º 3, alínea d) e 550.º, todos do Código do Trabalho de 2009 (processo administrativo da ACT n.º 321100182) e artigos 231.º, n.ºs 1 e 4, 554.º, n.º 3, al. d) e 550.º, também do Código do Trabalho de 2009 (processo administrativo da ACT n.º 321100180).

Tal decisão conjunta da ACT fundou-se nos Autos de Notícia levantados no dia 02/05/2011 e 9/05/2011 por uma sua Inspetora e que se mostram juntos a fls. 1 a 21 e 94 a 114, respetivamente.

O primeiro Auto (processo administrativo da ACT n.º 321100182) certificava a inexistência de documento disponível para consulta imediata no local, referente ao «Registo dos Tempos de Trabalho», à sua desconformidade, quando posteriormente apresentado pela arguida, com a escala interna de turnos que vigorava para os trabalhadores da mesma que prestavam serviço no Hospital das ...^[1] e à não menção dos intervalos de descanso ou interrupções da jornada de trabalho.

O segundo Auto (processo administrativo da ACT n.º 321100180) certificava a inexistência de documento onde se mostrasse registado o trabalho suplementar efetuado pelos trabalhadores que desempenhavam funções no Hospital das ..., sendo certo que os mesmos, segundo a referida escala interna de turnos, laboravam 12 horas diárias, nunca tendo tal «registo de trabalho suplementar» sido apresentado à ACT, mas, tão-somente, o registo do número de horas prestadas pelos mencionados trabalhadores.

Notificada a arguida (fls. 23 a 25, no quadro do processo n.º 321100182 e 115, 116 e 118, no processo n.º 321100180), não veio a mesma apresentar oposição dentro do prazo legal.

Foi ordenada a apensação dos dois processos administrativos acima identificados, o que de facto veio a acontecer.

A arguida apresentou, no quadro do seu recurso da decisão administrativa, as alegações de fls. 53 a 91 (fax e depois original).

Recebido o recurso no Tribunal do Trabalho de ..., veio, a fls. 1, o Ministério Público deduzir acusação nos termos previstos no art.º 37.º do Regime Processual das Contra-Ordenações Laborais e de Segurança Social aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14/09.

Recebido o recurso pelo juiz através do despacho de fls. 122 e 123 e com data

de 06/12/2011, foi designado dia para a realização da Audiência de Discussão e Julgamento, a que se procedeu com observância do legal formalismo, conforme resulta de fls. 139 a 141, tendo, para o efeito, sido inquiridas cinco testemunhas (duas da acusação e três da defesa).

Foi então proferida a Sentença Judicial de fls. 142 a 152, com data de 08/05/2012, onde, em síntese, foi decidido o seguinte:

“Nos termos expostos, julgo improcedente e não provado o presente recurso interposto pela arguida “AA - SEGURANÇA PRIVADA, SA” e, consequentemente, pelos fundamentos “supra” expendidos, mantenho, na íntegra, a decisão administrativa recorrida.

Nos termos do disposto no art.º 8.º, n.º 4 do Reg. Custas Processuais, e Tabelas III anexa ao mesmo, vai a arguida condenada nas custas, com 4 Ucs de taxa de justiça, levando-se em conta a já paga.

Comunique à ACT.

Deposite.

Notifique.”

*

A sentença recorrida, no que toca à matéria que para aqui releva, fundou-se juridicamente na seguinte argumentação jurídica:

“Ora, atenta a factualidade que resultou provada em julgamento, supra descrita, temos que resultam preenchidos os elementos objetivos dos respetivos tipos contra-ordenacionais em referência: a arguida não dispunha no local, facilmente acessível aos seus trabalhadores, e a quem nisso tivesse interesse, designadamente à ACT, de registo dos tempos de trabalho, com as características e especificidades legais; tal como não dispunha de registo de trabalho suplementar.

Igualmente da discussão da causa resultou provado o elemento subjetivo (na forma de imputação negligente) dos respetivos tipos de ilícito: falta de cuidado e atenção na organização dos tempos de trabalho, e na gestão dos recursos humanos.

Isto é, resultou provado que a arguida não observou, como deveria, os cuidados necessários no exercício da sua atividade empresarial, designadamente quanto à organização dos tempos de trabalho, e gestão dos recursos humanos.

Termos em quer, sem necessidade de mais considerações, se conclui pela improcedência do recurso, e consequente condenação da arguida como responsável pela prática dos ilícitos contraordenacionais em referência.

No que se reporta à moldura da coima aplicável, a determinação da medida concreta de cada uma das coimas “faz-se em função da gravidade da contraordenação, da culpa, da situação económica do agente e do benefício

económico que este retirou da prática da contraordenação” (cfr. art.º 18.º, n.º 1, do Dec. Lei nº 433/82, de 27/10, aplicável “ex vi” do art.º 60.º da Lei n.º 107/2009, de 14/09).

Considerando que:

- O volume de negócios da arguida, e o número já considerável de trabalhadores que emprega, com a inerente e relevante responsabilidade social;

- É mediano o grau de culpa do legal representante da arguida,

- Não resultou provado que tenham resultado para a arguida benefícios económicos relevantes da prática desta contraordenação;

Tal conjunto de circunstâncias, e o seu valor atenuativo, legitima que este Tribunal mantenha, na medida fixada pela autoridade administrativa, a medida da coima única aplicada à arguida [2.500 €], que julgamos adequado e ajustado.”

*

A arguida, notificada de tal despacho e não se conformando como ele, veio interpor recurso do mesmo para este Tribunal da Relação de Lisboa, nos termos de fls. 218 a 274 e ao abrigo do número 2 do artigo 49.º da Lei n.º 107/2009, de 14/02, por, na sua perspetiva, «o mesmo se afigurar manifestamente necessário à melhoria da aplicação do direito até à promoção da uniformidade da Jurisprudência», tendo juntado decisões judiciais de diversos tribunais do trabalho (Leiria, Coimbra, Porto, Guimarães e ...) com julgamento contraditórios de, pelo menos, uma das contraordenações imputadas nestes autos à arguida (possuindo esta igualmente tal estatuto processual naqueles outros recursos).

*

A arguida, no final do seu recurso, formulou as seguintes conclusões (fls. 269 a 271):

(...)

*

O ilustre magistrado do Ministério Público, notificado de tais alegações, veio responder-lhes nos moldes constantes de fls. 275, tendo sustentado que o recurso interposto pela arguida para este Tribunal da Relação de Lisboa não é admissível, atendendo ao valor da coima em que aquela foi condenada (€ 2.500,00) e ao disposto na alínea a) do número 1 do artigo 49.º da Lei n.º 107/2009, de 12/02.

*

A juíza do Tribunal do Trabalho de ... proferiu o despacho de fls. 276 e 277, no qual não admitiu o recurso para este Tribunal da Relação de Lisboa, em razão do valor da coima aplicada e do disposto na alínea a) do número 1 do artigo

49.º da Lei n.º 107/2009, de 12/02, tendo, no entanto, mandado subir os autos a este tribunal, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 49.º, número 2 e 50.º, números 2 e 3 do citado diploma legal.

*

O ilustre magistrado do Ministério Público colocado neste Tribunal da Relação de Lisboa limitou-se a apor o seu visto nos autos.

*

O relator deste recurso, face às divergências existentes ao nível dos tribunais da 1.ª instância relativamente à interpretação a dar ao artigo 202.º do Código do Trabalho de 2009, quando da sua aplicação a atividades como a da arguida (segurança privada), aceitou o mesmo, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 49.º, números 2 e 3 e 50.º, números 2 e 3 da Lei n.º 107/2009, de 12/02, ficando excluindo do seu objeto a violação do estatuído no artigo 231.º daquele primeiro diploma legal (ausência de registo do trabalho suplementar).

*

O ilustre magistrado do Ministério Público, face à admissão do recurso nos moldes acima descritos, proferiu parecer no sentido da tese defendida na sentença recorrida (fls. 283 e 284), tendo a arguida e recorrente, notificada de tal parecer, vindo a fls. 286, reiterar o teor das suas alegações de recurso.

*

Tendo os autos ido a vistos, cumpre apreciar e decidir.

*

II – FUNDAMENTAÇÃO

A sentença impugnada considerou a seguinte factualidade provada e não provada:

«1 - A arguida “AA – SEGURANÇA PRIVADA, SA” dedica-se à atividade de prestação de serviços de segurança privada (CAE 80.100), tem sede na Rua (...), Edifício (...), loja 0.10, ..., e inúmeros locais de trabalho por todo o território português, conforme solicitação dos seus clientes.

2 - No ano civil de 2009 a arguida registou um volume de negócios do montante de € 6.198.896.

3 - Em Março de 2011 a arguida tinha um total de 548 trabalhadores, e tinha um dos locais de trabalho nas instalações do Hospital de

4 - No dia 18 de Março de 2011 o ACT realizou visita inspetiva à Portaria do Hospital de ..., onde se encontrava no exercício das suas funções a trabalhadora da arguida BB, a qual foi admitida ao serviço da arguida em 01/07/2006, com a categoria profissional de Vigilante, e desempenhava, à data

da referida visita inspetiva, funções de chefe de grupo.

5 - A arguida não dispunha naquele local de trabalho de qualquer registo dos tempos de trabalho, nem o mesmo se encontrava aí acessível por qualquer meio, fosse aos trabalhadores da arguida, fosse a quem o quisesse consultar, designadamente os inspetores da ACT.

6 - Na referida Portaria do Hospital encontravam-se em poder da BB, relativas aos meses de Março e de Abril de 2011, as escalas de serviço dos trabalhadores da arguida a exercerem funções nas instalações do Hospital das ... cujas fotografias constam de fls. 21,22, 113 e 114 (e cujos teores aqui se dão por integralmente reproduzidos, para todos os efeitos legais), na qual estavam previstos turnos de 12 horas consecutivas de trabalho para trabalhadores da arguida.

7 - Tais escalas de serviço foram elaboradas pela BB, no exercício das suas funções de chefe de grupo, e eram as seguidas por todos os trabalhadores da arguida em funções naquele local de trabalho.

8 - A arguida foi notificada pela ACT em 16/06/2011 para apresentar na Unidade de Apoio ao Centro Local do Oeste da ACT, no dia 22 de Março de 2011, pelas 11 horas, o registo de trabalho suplementar desde Janeiro de 2011; e os registos dos tempos de trabalho.

9 - A arguida não apresentou qualquer registo de trabalho suplementar, nem apresentou qualquer justificação para a sua não apresentação.

10 - A arguida apresentou junto da ACT a listagem com o número de horas de trabalho registadas no mês de Março de 2011 a cada trabalhador daquele local de trabalho - junta a fls. 12 a 20 dos autos, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais - donde constava apenas o nome de cada um dos trabalhadores, a data da prestação do trabalho, e a hora de entrada e de saída do trabalho, em períodos de trabalho que não excediam as 8 horas consecutivas.

11 - Os tempos de trabalho constantes das listagens referidas em 10 não coincidiam com as escalas de serviços referidas em 6 e 7, e que eram as efetivamente cumpridas pelos trabalhadores da arguida.

12 - A arguida agiu com falta de cuidado e atenção, a que estava obrigada, e de que era capaz, na organização e controlo dos tempos de trabalho, e na gestão dos seus recursos humanos.

13 - As listagens referidas em 10 correspondem a horários de trabalho “*standard*” de 8 horas diárias de trabalho por trabalhador, elaborados pelos serviços centrais da arguida, e que apenas sofrem retificações/alterações caso o trabalhador as comunique via telefónica à Central Telefónica da arguida, a qual labora 24 horas por dia.

*

Para além dos que ficaram descritos não se provaram quaisquer outros factos com interesse para a decisão da causa, designadamente, não se provou que:
- A arguida não tenha praticado qualquer infração, nem possa ser responsabilizada nem punida.»

*

B - OS FACTOS E O DIREITO

É pelas conclusões do recurso que se delimita o seu âmbito de cognição, nos termos do disposto nos artigos 33.º, número 1 e 50.º do Regime Processual das Contra-Ordenações Laborais e de Segurança Social (Lei n.º 107/2009, de 14/09) e, subsidiariamente, dos artigos 412.º e 420.º, número 1, alínea c) do Código de Processo Penal.

*

A - REGIME ADJECTIVO E SUBSTANTIVO APLICÁVEIS

Os presentes autos de recurso de contraordenação conheceram a sua génese no Auto de Notícia de fls. 1 e seguintes, datado de 02/05/2011, ou seja, quando vigorava, nesta matéria, o regime procedimental constante do Regime Processual das Contraordenações Laborais e de Segurança Social (Lei n.º 107/2009, de 14/09), com início de vigência em 1/10/2009 e as alterações introduzidas no Código de Processo de Trabalho, pelo Decreto-Lei n.º 259/2009, de 13/10, com efeitos a partir de 1/1/2010, bem como, em termos subsidiários, o Regime Geral das Contraordenações (Decreto-Lei n.º 433/82, de 27/10) e o Código de Processo Penal.

Será, portanto, de acordo com o Regime Processual das Contraordenações Laborais e de Segurança Social (Lei n.º 107/2009, de 14/09) e com os demais diplomas legais de carácter supletivo, já acima identificados, que iremos apreciar as diversas questões suscitadas neste recurso de contraordenação. Também se irá considerar, em termos de custas devidas no processo, por força do artigo 59.º do Regime Processual das Contraordenações Laborais e de Segurança Social (Lei n.º 107/2009, de 14/09), o Regulamento das Custas Processuais - aprovado pelo Decreto-Lei n.º 34/2008, de 26/02, retificado pela Declaração de Retificação n.º 22/2008, de 24 de Abril e alterado pelas Lei n.º 43/2008, de 27-08, Decreto-Lei n.º 181/2008, de 28-08, Lei n.º 64-A/2008, de 31-12, Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, Decreto-Lei n.º 52/2011, de 13 de Abril com início de vigência a 13 de Maio de 2011 e Lei n.º 7/2012, de 13 Fevereiro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 16/2012, de 26 de Março -, que entrou em vigor no dia 20 de Abril de 2009 e aplica-se a processos instaurados após essa data, sendo certo que a fase judicial dos presentes autos só foi desencadeada em 14/11/2011, com a impugnação judicial da Decisão da ACT

por parte da arguida.

Importa, finalmente, atentar na circunstância de os factos que se discutem no quadro destes autos terem ocorrido na vigência do Código do Trabalho de 2009, dado o mesmo ter entrado em vigor em 17/02/2009, sendo, portanto, em função do regime derivado daquele diploma e da legislação complementar igualmente vigente à data dos factos que iremos abordar juridicamente as questões suscitadas neste recurso de contraordenação.

B - OBJECTO DO RECURSO

Como já acima se deixou referenciado e ficou expresso no despacho liminar proferido pelo relator do presente recurso de contraordenação, a única questão que aqui se suscita é a seguinte: empresas como a arguida, que têm os trabalhadores ao seu serviço distribuídos por muitos locais, exteriores às mesmas e pertencentes a entidades terceiras (como, no nosso caso, o Hospital de ...), são obrigadas a manter em cada uma dessas instalações o registo dos tempos de trabalho dos empregados que em cada um deles desempenha funções, de forma acessível e disponível a consulta imediata ou, pela natureza da sua própria atividade, cumpre tal dever legal com a mera existência na sua sede de tal documento, nas condições reclamadas pelo legislador?

C - LEGISLAÇÃO APLICÁVEL - SUA INTERPRETAÇÃO

As normas substantivas que estão, essencialmente, em causa no presente recurso de contraordenação são as constantes do artigo 202.º do Código do Trabalho de 2009, que possui a seguinte redação:

Artigo 202.º

Registo de tempos de trabalho [\[2\]](#)

1 - O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, incluindo dos trabalhadores que estão isentos de horário de trabalho, em local acessível e por forma que permita a sua consulta imediata.

2 - O registo deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam, por forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, bem como as prestadas em situação referida na alínea b) do n.º 1 do artigo 257.º. [\[3\]](#)

3 - O empregador deve assegurar que o trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa vise o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou envie o mesmo devidamente visado, de modo que a empresa

disponha do registo devidamente visado no prazo de 15 dias a contar da prestação.

4 - O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, bem como a declaração a que se refere o artigo 257.º e o acordo a que se refere a alínea f) do n.º 3 do artigo 226.º^[4], durante cinco anos.

5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Acerca deste «registo dos tempos de trabalho», ainda que no âmbito do Código do Trabalho de 2003^[5], o Professor Júlio Gomes, em “Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho”, Volume I, Coimbra Editora, 2007, página 666, afirma que o mesmo se destina a “(...) *permitir o controlo do respeito dos condicionalismos legais nesta matéria*”.

Por seu turno, Maria de Fátima Ribeiro, em “Breves Notas críticas sobre a evolução de alguns aspetos do regime da duração e organização do tempo de trabalho”, publicado em Questões Laborais, número 28, Ano XIII, 2006, páginas 219 e seguintes, sustenta o seguinte, também no quadro do anterior Código que a *«necessidade desse registo surge em virtude da flexibilização dos tempos de trabalho: visa garantir a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais imperativos em matéria de duração e organização do tempo de trabalho. (...)»*

António Nunes de Carvalho, em “Duração e Organização do Tempo de Trabalho no Código do Trabalho”, texto inserido na obra coletiva “VI Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias”, Coordenação do Professor Doutor António Moreira, páginas 95 e seguintes, com especial incidência para a página 100, acerca do artigo 162.º do Código do Trabalho de 2003, refere que *«esta regra, de alcance geral, é imposta pela introdução de mecanismos de flexibilização da gestão do tempo de trabalho (por exemplo, pelos novos regimes de isenção do horário de trabalho, de que adiante se tratará), por forma a garantir a fiscalização do cumprimento dos limites relativos à duração do tempo de trabalho. Insere-se, em termos mais gerais, numa nova perspetiva quanto à intervenção da Administração do Trabalho. Neste âmbito, a principal linha de força do Código do Trabalho pode enunciar-se nos seguintes termos: essa intervenção deve dar-se no plano da fiscalização do cumprimento das leis e não em termos de concessão de autorizações ou de controlos substanciais prévios à tomada de decisões empresariais»*.

Este mesmo autor, já no âmbito do Código do Trabalho de 2009^[6], depois de saudar a “*novidade*” consistente na “*definição de um verdadeiro regime para o registo dos tempos de trabalho (artigo 202.º)*”, por contraponto à não criação,

pelo legislador, no quadro do Código do Trabalho de 2003, e *“em sede de normas complementares, das regras indispensáveis à operacionalidade de tal registo”*, refere a exigência legal, *“no sentido de facilitar a ação inspetiva, (d) a imediata acessibilidade do registo”*, onde deverão estar discriminados os momentos e períodos elencados no número 2 do artigo 202.º (início e termo da prestação diária, intervalos de descanso e outras pausas que não integrem o período de trabalho), 257.º, número 1, alínea b) do artigo 257.º e número 1, alínea f) do artigo 226.º (compensação pelo trabalhador, em acréscimo ao período normal de trabalho, de ausências justificadas ou injustificadas que impliquem perda de retribuição, quer por força de instrumento de regulamentação coletiva, quer por proposta daquele com o acordo do empregador,).

No que toca ao número 3 do artigo 202.º, realça a semelhança com as regras do registo do trabalho suplementar (números 2 e 3 do artigo 231.º), muito embora a omissão por parte do trabalhador externo do registo de tal trabalho não implica a aplicação de contraordenação (número 9 do artigo 231.º), ao contrário do que acontece com o registo dos tempos de trabalho (número 5 do artigo 202.º), o que impõe que o empregador assuma *“uma posição de garante do cumprimento desse dever do assalariado (cabendo-lhe envidar os esforços que se devam considerar razoáveis para obter do trabalhador os elementos exigidos)”*.

Luís Miguel Monteiro, por seu turno e igualmente no âmbito do Código do Trabalho de 2009, afirma^[7] que, registo deve ser efetuado por forma a permitir disponibilizar e conhecer, com o grau de imediatez a que apela o n.º 1 deste artigo, os diversos momentos e períodos referenciados no seu número 2, sendo o número 3 inovação inspirada em norma com finalidade idêntica prevista em sede de trabalho suplementar, sendo só relativamente aos trabalhadores que prestam serviço no exterior da empresa que é exigido que visem tal registo, dentro das condições em tal disposição referidas (prazo de 15 dias, designadamente).

Tal registo tem *«óbvios aproveitamentos, como o de permitir controlar o respeito pelos regimes legal e contratual da adaptabilidade (artigos 204.º, 205.º, 211.º e 224.º), cumprir os limites legais do trabalho noturno e suplementar (artigos 223.º e 228.º, respetivamente) e, de um modo geral, apurar da conformidade da organização da atividade da empresa com a disciplina do tempo de trabalho»*.

Eduarda Canelas (dirigente da IGT, hoje ACT), no seu estudo “Organização e duração dos tempos de trabalho”, publicado na obra coletiva “A reforma do Código do Trabalho”, 2004, Coimbra Editora, páginas 307 e seguintes, com referência ao artigo 162.º do Código do Trabalho de 2003, defende o seguinte:

«(...) Este registo, (...) irá permitir certamente (e aqui falo na perspetiva de atuação da Inspeção Geral do Trabalho) um controlo mais eficaz dos regime da adaptabilidade, das isenções de horário de trabalho, do trabalho noturno e do trabalho suplementar, complementando desta forma o mapa de horário de trabalho.

A lei não refere no entanto o momento em que o registo tem de ser efetuado, pressupondo-se, à semelhança do que acontece com o registo do trabalho suplementar que deve ser imediatamente a seguir ao início e termo da prestação diária». [8]

Abílio Neto, [9] em anotação ao artigo 202.º, faz referência a umas “Fichas Interpretativas do Código do Trabalho (de 2003) e Regulamentação”, elaboradas pela IGT, onde se pode ver, acerca do regime em causa, o seguinte: «3. O registo deve estar no estabelecimento, de forma a permitir a sua consulta e controlo (IGT, *Cód. Trab. e Regulamentação - Fichas Interpretativas*, Ficha VI.3: www.igt.gov.pt).

4. O registo do art.º 162.º (atual art.º 202.º) do C.T. é de aplicação universal no âmbito de uma organização, porque cumpre um fim de controlo dos regimes do organização dos tempos do trabalho e descanso, nas suas vertentes da adaptabilidade, do trabalho noturno e suplementar, dos horários desfasados e dos limites da isenção do horário de trabalho (art.º 178.º, n.ºs 1 e 3 do CT), bem como do disposto no n.º 4 do mesmo artigo quanto à recuperação do trabalhador, através do descanso entre dois períodos diários de trabalho consecutivo. Esse registo é de aplicação universal, por ser também necessário ao cumprimento do dever de comunicação de acidentes de trabalho graves ou mortais, que deve ser acompanhada do registo dos tempos do trabalho dos últimos 30 dias antes do acidente (IGT, *Cód. Trab. e Regulamentação - Fichas Interpretativas*, Ficha [VI.4: www.igt.gov.pt](http://www.igt.gov.pt)) [10]

5. O registo dos tempos de trabalho, previsto neste art.º 162.º (atual art.º 202.º), é autónomo em relação ao registo do trabalho suplementar, imposto pelo art.º 204.º, sendo ambos de observância obrigatória e independente (assim, IGT, *Cód. Trab. e Regulamentação - Fichas Interpretativas*, Ficha VI.11: www.igt.gov.pt).

6. Por força do disposto no art.º 162.º (atual art.º 202.º) do Código do Trabalho, o empregador deve promover o apuramento do número de horas prestadas por cada trabalhador, por dia e por semana. Para esse efeito, pode utilizar um sistema de relógio de ponto que regista a hora de entrada e saída de cada trabalhador e, bem assim, os respetivos intervalos de repouso/refeição mesmo que, por IRCT, esses intervalos sejam considerados tempo de trabalho. Sempre que através dos registos do tempo do trabalho se verifique que não foi

cumprido o programa temporal da prestação de trabalho a que cada trabalhador está obrigado, a entidade empregadora pode considerar o tempo dessa ausência como falta injustificada que, como tal, determina a perda da retribuição correspondente ao período de ausência. A recusa dos trabalhadores em cumprir com o procedimento de picagem de ponto implementado pela entidade empregadora pode configurar um comportamento passivo] do suscitar exercício de ação disciplinar (IGT, *Cód. Trab. e Regulamentação - Fichas Interpretativas*, Ficha VI.12: www.igt.gov.pt).

7. Cumpre ao empregador criar, sob sua responsabilidade (e manter, nos mesmos termos), um registo/sistema que, de modo imediato e por qualquer forma, disponibiliza a informação necessária, atual e anterior, para garantir o esclarecimento às questões que o art.º 162.º do CT contempla no âmbito de todos os trabalhadores ao serviço da empresa/estabelecimento (IGT, *Cód. Trab. e Regulamentação - Fichas Interpretativas*, Ficha VI.14: www.igt.gov.pt).»

Finalmente, ouça-se alguma da jurisprudência emanada pelos nossos tribunais superiores acerca destas questões do registo dos tempos de trabalho:

- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 22/05/2006, processo n.º 0610410 (recurso de contraordenação), relator: Ferreira da Costa, publicado em www.dgsi.pt (Sumário):

I - O art.º 162.º do Código do Trabalho impõe a todos os empregadores a criação de um registo do tempo de trabalho diário e semanal, do qual deve constar a indicação das horas a que começa e termina a prestação de cada trabalhador, devendo nele ainda ser assinaladas as horas do começo e do fim de cada intervalo de descanso ou pausa.

II - A referida norma não é inconstitucional, na interpretação segundo a qual o registo do trabalho diário e semanal não se encontra realizado com os elementos que resultam da conjugação do mapa do horário de trabalho, do registo do trabalho suplementar e do registo das ausências ao trabalho.

- Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 17/05/2007, processo n.º 573/06.4TTCBR.C1 (recurso de contraordenação), relator: Góis Pinheiro, publicado em www.dgsi.pt (Sumário):

I - O art.º 162.º do C. Trabalho determina que o empregador deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

II - Com essa referência a um “registo”, a lei está a reportar-se a um suporte de dados único, independente de outros, e que por si só permita proceder ao apuramento dos ditos elementos (dados esses que tornem possível o cálculo desses valores).

III - O registo a que tal norma se refere tem óbvios aproveitamentos, como o de permitir controlar o respeito pelos regimes legal e contratual da adaptabilidade, o cumprimento dos limites legais da isenção de horário de trabalho, do trabalho noturno e do suplementar. (...)

- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 16/05/2007, processo n.º 1771/2007-4 (recurso de contraordenação), relatora: Hermínia Marques, publicado em www.dgsi.pt (Sumário):

III - O art.º 162.º do Código do Trabalho impõe à entidade patronal a elaboração de um registo próprio e autónomo do trabalho diário e semanal de cada trabalhador, que não pode ser substituído por outros registos, com outras finalidades, como sejam: mapas de horário de trabalho, de férias, de trabalho suplementar, ou de comunicação de ausências. [\[11\]](#)

O panorama legal, doutrinário e jurisprudencial que deixámos acima transcrito e referido constitui o pano de fundo de análise do objeto deste recurso.

D - DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL - SUA ANÁLISE

A jurisprudência dos tribunais de trabalho de 1.ª instância que tem absolvido a arguida da contraordenação que lhe vem imputada nos presentes autos tem entendido que os trabalhadores que desempenham funções de vigilância e segurança nas instalações dos seus clientes são trabalhadores que prestam serviço no exterior da empresa, o que dá uma dilação à empresa recorrente de 15 dias para ter o «*registo de tempos de trabalho*» visado por aqueles e obriga a que tal documento seja elaborado e mantido na sede da mesma mas já não nas mencionadas instalações, ao passo que a outra corrente jurisprudencial, muito embora sem abordar expressamente tal problemática, sustenta tese contrária, considerando, nessa medida, que os empregadores estão legalmente obrigados a manterem nessas instalações de terceiros tal registo dos tempos de trabalho.

Adiantando, desde já, a nossa posição quanto a esta diversa interpretação do regime legal em presença, afigura-se-nos que a razão está do lado daqueles que defendem existir um dever de elaboração e manutenção das entidades empregadoras como a arguida, de um «registo do tempo de trabalho», devidamente atualizado e acessível, em cada uma dessas instalações, que para os empregados que aí executam as correspondentes funções, constituem o seu local de trabalho. [\[12\]](#)

A arguida procura argumentar em sentido oposto, a partir do confronto entre

o regime previsto no artigo 215.º do Código do Trabalho de 2009, quanto ao Mapa do Horário de Trabalho^[13] e o do artigo 202.º do mesmo diploma legal, mas, como a própria recorrente reconhece, traduzem-se em realidades muito diferentes.

A primeira – Mapa do Horário de Trabalho –, destina-se a distribuir pelos diversos dias de trabalho da semana as horas que constituem o seu período normal de trabalho, bem como os intervalos e descansos diários, documento esse que tem um carácter abstrato e mais ou menos duradouro.^[14]

A segunda – Registo dos Tempos de Trabalho – procura, no quotidiano concreto do trabalho e em cada dia em que o mesmo se desdobra, evidenciar e refletir, na prática laboral, o cumprimento daquelas determinações temporais (horário e período normal de trabalho), bem como os “desvios” ou “fugas” a tal calendário laboral formal e pré-determinado, quer em termos de não gozo dos intervalos e descansos diários ou do usufruto de outras pausas que não as contratualmente previstas, como no que toca à prestação de trabalho noturno, suplementar, como finalmente no que concerne a outros esquemas de adaptabilidade da execução laboral (isenção de horário de trabalho, por turnos, banco de horas, trabalho intermitente ou concentrado, parcial, etc.). Parece-nos que a aproximação que alguns dos autores acima citados faz entre este regime do registo dos tempos de trabalho e o do registo do trabalho suplementar, contido no artigo 231.º do Código do Trabalho de 2009, reforça a ideia deixada acima expressa.^[15]

Afigura-se-nos que a noção de «trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa» abarca, em regra, duas realidades diversas e que não se confundem entre si, a saber, aquelas que, pela própria natureza e ritmo temporal, da atividade profissional desenvolvida por esse trabalhador, consentem a elaboração e manutenção na sede e/ou em outras instalações da entidade empregadora a que o referido funcionário «exterior» esteja afeto, do “registo de tempos de trabalho”, nos moldes combinados previstos nos números 1 e 3, primeira parte, do Código do Trabalho de 2009 e as demais em que o trabalhador presta serviço no exterior mas cujo “*posto ou local de trabalho*” é igual e habitualmente externo, obrigando ao envio para a empresa do aludido registo devidamente visado no prazo máximo de 15 dias, o que significa que o documento em questão não pode estar no espaço físico da entidade empregadora mas no espaço físico onde o trabalhador executa a sua prestação laboral.^[16]

Nessa primeira espécie de assalariados externos integram-se, em nosso entender, aqueles trabalhadores que, embora prestando serviço para o empregador fora da sua sede e/ou estabelecimento(s), a eles regressam

periódica e regularmente, pois não só é a partir daí que organizam e estruturam as suas funções como também retornam os resultados das mesmas, bastando pensar para o efeito nos vendedores das empresas que têm distribuídas áreas específicas do território nacional, nos motoristas de transportes públicos ou de mercadorias (nacionais ou internacionais), nos pilotos da aviação civil ou nos técnicos que prestam assistência a clientes da sua entidade patronal.

Nestas situações em que o empregado mantém uma ligação estreita e funcional às instalações da empresa para a qual labora (que, nessa medida, constituem ou integram o seu local de trabalho), justifica-se que tal registo permaneça naquelas, de maneira a permitir que o mesmo «vise o registo imediatamente após o seu regresso à empresa» (sem prejuízo do que se deixou ressalvado na Nota 17).

Nas demais hipóteses, que se reconduzem à segunda parte da norma contida no número 3 do artigo 202.º do Código do Trabalho de 2009, deparamo-nos com empregados que possuem uma ligação residual, ténue ou meramente formal à sede ou outras instalações do empregador, por o seu normal e genuíno local de trabalho não se reconduzir às mesmas mas a lugar diverso destas últimas, onde nunca regressam ou fazem-no de forma pontual e/ou irregular.

Bastará olhar para a atividade económica prosseguida pela recorrente (segurança privada) e que se traduz, fundamentalmente, na colocação dos seus mais de quinhentos trabalhadores pelo país fora em fábricas, centros comerciais, edifícios de serviços, organismos do Estado, hospitais, tribunais, etc. no quadro de contratos de segurança que, muitas vezes, são firmados na sequência de concursos que a arguida ganhou, para se perceber que muitos deles raramente ou nunca se apresentam na sede ou sucursais da arguida. Muitos desses funcionários, por força de tais concursos e de acordo com o estabelecido na regulamentação coletiva aplicável (cf., também, os artigos 285.º a 287.º do Código do Trabalho de 2009)^[17], tendem a manter-se, às vezes, durante muitos anos, nas mesmas instalações das empresas ou organismos terceiros, ainda que as suas entidades empregadoras mudem, por força da transmissão dos respetivos contratos de trabalhos, nos termos convencionais, legais e comunitários.

Ora, sustentar que o registo de tempos de trabalho reclamado pelo artigo 202.º do Código do Trabalho de 2009 se satisfaz, em tais situações, com a sua existência e manutenção na sede das empresas^[18], não responde às finalidades e exigências do legislador do trabalho, reclamando antes a sua elaboração e manutenção em cada um dos espaços físicos onde os trabalhadores se acham sediados e prestam efetivamente serviço.

Só assim é possível um atual, real, verdadeiro, correto e eficaz controlo e fiscalização por parte da ACT e de outras autoridades do tempo de trabalho efetivamente prestado por todos os trabalhadores que no local laboram e da sua conformidade/desconformidade, quer com o horário e período normal de trabalho concretamente estabelecido, quer com as normas jurídicas aplicáveis, possibilitando ainda o conhecimento e orientação dos próprios trabalhadores que aí prestam serviço e da entidade beneficiária do mesmo (no nosso caso, do Centro Hospitalar de ...).

As alegadas dificuldades invocadas pela empregadora, nos tempos que correm, em que estão acessíveis tantas e díspares tecnologias (designadamente, na área da informática, do registo instantâneo de dados e da comunicação à distância) não constituem, em nosso entender, argumento convincente e justificativo da não satisfação do regime em análise.

Logo, o presente recurso tem, pelos fundamentos expostos, de ser julgado improcedente, com a confirmação da sentença recorrida, no que concerne à prática pela arguida da contraordenação prevista no artigo 202.º do Código do Trabalho de 2009.

IV - DECISÃO

Por todo o exposto, nos termos dos artigos 50.º e 51.º do Regime Processual das Contra-Ordenações Laborais e de Segurança Social (Lei n.º 107/2009, de 14/09), acorda-se, neste Tribunal da Relação de Lisboa, em julgar improcedente o presente recurso interposto por AA - SEGURANÇA PRIVADA, SA, nessa medida se confirmando a sentença recorrida, no que concerne à prática pela arguida da contraordenação prevista no artigo 202.º do Código do Trabalho de 2009.

Custas a cargo da recorrente.

Registe e notifique.

Após trânsito em julgado deste Aresto, comunique à ACT, com cópia certificada do mesmo.

Lisboa, 5 de Dezembro de 2012

José Eduardo Sapateiro
Sérgio Almeida

[1] No aludido registo constavam 8 horas diárias de trabalho e na escala interna de turnos 12 horas de jornada de trabalho.

[2] O conceito de «tempo de trabalho» encontra-se no número 1 do artigo 197.º do Código do Trabalho de 2009:

Artigo 197.º

Tempo de trabalho

1 - Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número seguinte.

2 - Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

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

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

[3] O artigo 257.º do Código do Trabalho de 2009 possui o seguinte teor:

Artigo 257.º

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1 - A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

- a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao permitido pelo n.º 5 do artigo 238.º, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador;
- b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos

limites previstos no artigo 204.º quando o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o permita.

2 - O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

[4] O artigo 226.º do Código do Trabalho de 2009 tem a seguinte redação:
Artigo 226.º

Noção de trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2 - No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.

3 - Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior;

b) O prestado para compensar suspensão de atividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 do artigo 203.º;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;

e) O trabalho prestado nas condições previstas na alínea b) do nº 1 do artigo 257º;

f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.

4 - Na situação referida na alínea f) do nº 3, o trabalho prestado para compensação não pode exceder os limites diários do n.º 1 do artigo 228.º

[5] O artigo 162.º do Código do Trabalho de 2003, que não tinha paralelo na legislação anterior, determinava o seguinte:

Artigo 162.º

Registo

O empregador deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

[6] Em “Notas sobre o Regime do Tempo de Trabalho na Revisão do Código do Trabalho”, estudo publicado a páginas 327 e seguintes da obra coletiva “Código do Trabalho – A revisão de 2009”, coordenada pelo Dr. Paulo Morgado de Carvalho, Abril de 2011, Coimbra Editora.

[7] Em “Código do Trabalho Anotado – Revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro”, 8.ª Edição, 2009, Almedina, páginas 511 e seguintes, sendo ainda anotadores do mesmo Pedro Romano Martinez, Joana Vasconcelos, Pedro madeira de Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves da Silva.

[8] Cfr. também “Contraordenações Laborais – Regime Jurídico”, 3.ª Edição, 2011, Almedina, páginas 210 e 211.

[9] Em “Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados”, 2.ª Edição, Setembro de 2010, EDIFORUM, página 375.

[10] Por força do disposto no artigo 257.º da Lei n.º 35/2004, de 29/07, que regulamentou o Código do Trabalho de 2003, regra essa que foi revogada e substituída pela contida no artigo 111.º da Lei n.º 102/2009, de 10/09, que entrou em vigor em 01/10/2009.

Esse artigo 111.º do novo regime legal aprovado por tal diploma possui a seguinte redação:

Artigo 111.º

Comunicações

1 — Sem prejuízo de outras notificações previstas na lei, o empregador deve comunicar ao organismo competente para a promoção da segurança e da saúde no trabalho os acidentes mortais, bem como aqueles que evidenciem uma situação particularmente grave, nas vinte e quatro horas a seguir à ocorrência.

2 — A comunicação prevista no número anterior deve conter a identificação do trabalhador acidentado e a descrição dos factos, devendo ser acompanhado de informação e respetivos registos sobre os tempos de trabalho prestado pelo trabalhador nos 30 dias que antecederam o acidente.

3 — Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto nos números anteriores. (sublinhados nossos)

[11] Cfr. demais jurisprudência referida por Abílio Neto, obra e local citados.

[12] Maria do Rosário Palma Ramalho, em “Direito do Trabalho - Parte II - Situações Laborais Individuais”, Almedina, Julho de 2006, páginas 405 e seguintes, com especial relevância para páginas 407 a 409: «...a primeira aproximação ao conceito de local de trabalho aponta para o lugar físico de cumprimento da prestação do trabalhador, que coincide, em geral, com as instalações da empresa ou com o estabelecimento do empregador.

Contudo, esta noção não é adequada a diversas situações, em que a atividade laboral desenvolvida influencia diretamente o local de trabalho, tornando-o de mais difícil determinação. Estas situações podem ser dos seguintes tipos:

i) Contratos de trabalho em que a natureza da atividade laboral não se compadece com a fixação de um local de trabalho único ou mesmo

preponderante: são os casos de local de trabalho diluído, que se deixam exemplificar com atividades profissionais como a do motorista do caminhão, a do trabalhador da empresa de limpezas ao domicílio, a do inspetor itinerante, ou a do delegado de informação médica. Nestes casos, o local de trabalho não é fixo, por natureza, ainda que as instalações da empresa possam manter uma relevância acessória para esse efeito (porque, por exemplo, o trabalhador tem que se apresentar a certas horas do dia nessas instalações).

ii) Contratos de trabalho em que o local de trabalho se sujeita a alterações periódicas por força da atividade desenvolvida pela empresa (por exemplo, os trabalhadores da construção civil que desenvolvem a sua atividade sucessivamente nas diversas obras da empresa. em localidades diferentes).

iii) Contratos de trabalho em que, pela sua especificidade estrutural, a atividade é prestada nas instalações de uma entidade diversa do empregador, ainda que em moldes estáveis (por exemplo, o contrato de trabalho temporário, ou o contrato de teletrabalho, e ainda o caso da cedência ocasional de trabalhadores). Também nestes casos de local de trabalho externo às instalações físicas do empregador podem ter um relevo acessório (por exemplo, para receber a retribuição), mas não se confundem com o local de trabalho do trabalhador.

iv) As situações de deslocação do trabalhador para o exterior da empresa no exercício das suas funções (por exemplo, o técnico que sai para uma reunião com um cliente ou o pacote que sai para ir ao correio ou ao banco) ou em situações equiparadas ao exercício destas funções (como as deslocações para efeitos de formação profissional). Nestes casos, contemplados no art.º 154.º, n.º 2 do CT, embora o local de trabalho coincida com as instalações do empregador, o trabalhador desenvolve ocasionalmente a sua atividade (ou ação equiparada) fora daquelas instalações.

É tendo em conta este tipo de situações que a doutrina e jurisprudência têm aperfeiçoado a noção de local de trabalho, de modo a fazê-la coincidir não com o espaço físico fixo das instalações do empregador, mas com a ideia de centro estável ou predominante do desenvolvimento da atividade laboral (o que permite incluir tanto os casos do local de trabalho diluído como as deslocações do trabalhador ao serviço da empresa).

Para determinados efeitos, o conceito de local de trabalho é ainda objeto de extensão: é o que se passa com os acidentes que o trabalhador sofra na ida para o trabalho ou no regresso a casa (acidentes in itinere), que são qualificados como acidentes de trabalho nos termos do art.º 285.º, a) do CT.

V. O local de trabalho é determinado pelas partes (art.º 154.º, n.º 1 do CT).

Quando o contrato de trabalho tem forma escrita, o local de trabalho consta, regra geral, do próprio contrato⁴⁰²: quando assim não suceda, é matéria de

*referência obrigatória pelo empregador no cumprimento do seu dever de informação, nos termos do art.º 98.º, n.º 1 b) do Código. Quando não haja uma determinação expressa do local de trabalho, ele retira-se implicitamente das declarações negociais, ou por integração do contrato de trabalho, tendo em conta a prestação laboral a executar*⁰³.

Uma vez determinado, o local de trabalho vincula o trabalhador (art.º 154.º, n.º 1 do CT), equivalendo, por isso, a uma situação de falta o desenvolvimento da atividade laboral fora desse local, salvo autorização do empregador.»

[13] Que, nos termos do número 1 artigo 216.º, em vigor à data dos factos, tinha de ser afixado no local de trabalho a que respeita, em lugar bem visível, obrigação que se mantém ainda, apesar da alteração introduzida em tal disposição pela Lei n.º 23/2012, de 25/06, com produção de efeitos a partir de 1/08/2012.

[14] Os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho de 2009 dão-nos a noção de “período normal de trabalho” e de “horário de trabalho”:

Artigo 198.º

Período normal de trabalho

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.

Artigo 200.º

Horário de trabalho

1 - Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.

2 - O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.

3 - O início e o termo do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias consecutivos.

[15] O artigo 231.º do Código do Trabalho de 2009 possui a seguinte redação:

Artigo 231.º

Registo de trabalho suplementar

1 - O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que, antes do início da prestação de trabalho suplementar e logo após o seu termo, são anotadas as horas em que cada uma das situações ocorre.

2 - O trabalhador deve visar o registo a que se refere o número anterior, quando não seja por si efectuado, imediatamente a seguir à prestação de trabalho suplementar.

3 - O trabalhador que realize trabalho suplementar no exterior da empresa deve visar o registo, imediatamente após o seu regresso à empresa ou

mediante envio do mesmo devidamente visado, devendo em qualquer caso a empresa dispor do registo visado no prazo de 15 dias a contar da prestação.

4 - Do registo devem constar a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar e os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador, além de outros elementos indicados no respectivo modelo, aprovado por portaria do ministro responsável pela área laboral.

5 - A violação do disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha prestado actividade fora do horário de trabalho, o direito a retribuição correspondente a duas horas de trabalho suplementar.

6 - O registo de trabalho suplementar é efectuado em suporte documental adequado, nomeadamente impressos adaptados ao sistema de controlo de assiduidade existente na empresa, que permita a sua consulta e impressão imediatas, devendo estar permanentemente actualizado, sem emendas ou rasuras não ressalvadas.

7 - O empregador deve comunicar, nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 1 ou 2 do artigo 227.º, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.

8 - O empregador deve manter durante cinco anos relação nominal dos trabalhadores que efetuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 228º e indicação dos dias de gozo dos correspondentes descansos compensatórios.

9 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 4 ou 7 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 8.

[\[16\]](#) Tal não significa que, também no que toca ao primeiro tipo de trabalhadores externos, tal envio não se verifique, quando, excecionalmente, o regresso dos mesmos se faça para além do limite do prazo de 15 dias consagrado na lei, devendo tal “registo do tempo de trabalho” os acompanhar e/ou estar acessível no lugar onde, provisoriamente, se acham a desempenhar funções.

Nas demais situações de trabalhadores externos que caíam nessa primeira categoria, os mesmos têm, em documento próprio, pessoal ou fornecido, para esse efeito, pelo empregador (podendo o mesmo consistir, conforme as situações em presença, no aludido e personalizado “registo dos tempos de trabalho”), de fazerem a anotação sucessiva e concreta dos seus tempos de trabalho em cada jornada de efetiva prestação funcional, com vista à sua posterior comunicação ou entrega ao empregador (em rigor, tal comunicação

ou entrega só relevará quando espelhar desvios ao normal programa temporal da prestação laboral).

Na segunda espécie de trabalhadores externos, o facto de deverem ter o “registo dos tempos de trabalho” no local onde prestam serviço não é, naturalmente, impeditivo do seu envio regular à sede e/ou departamento competente da empresa - de semana a semana ou de quinze em quinze dias, por força do prazo limite do número 3 do artigo 202.º -, tudo sem prejuízo da sua conservação, por cópia, em suporte de papel ou digital, caso não esteja instalado um sistema mais eficaz, no lugar da real prestação de serviço, nos moldes legais, durante o período mínimo de 30 dias, na sequência do estatuído no artigo 111.º, número 2, da Lei n.º 102/2009, de 10/09, que aprovou o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho (cfr. texto desta disposição na Nota 11).

[17] Muito embora se ignore se a AA - SEGURANÇA PRIVADA, SA se acha inscrita em alguma associação patronal do setor e qual a regulamentação coletiva em concreto que lhe é aplicável, julgamos legítima, pelo menos no que toca à Contratação Coletiva que foi objeto de Regulamento de Extensão - BTE n.ºs 32, de 19/08/2006 e 27, de 22/07/2008 -, aludir, nesta matéria, às Cláusulas 13.ª da Regulamentação Coletiva celebrada entre a AES e o STAD - BTE n.ºs 10, de 15/03/2006 e 6, de 15/02/2008 - ou a FETESE - BTE n.ºs 10 de 15/03/2006 e 7, de 22/02/2008 - que, possuía a seguinte redação:

Cláusula 13.ª

Transmissão de estabelecimento

Em caso de transferência da titularidade ou gestão do estabelecimento seja a que título for, a entidade empregadora adquirente assumirá nos contratos de trabalho existentes a posição da entidade transmitente, com manutenção de todos os direitos e regalias que qualquer das partes tenha adquirido, aplicando-se em tudo o mais a disposto na legislação aplicável.

Importa dizer que, com as revisões globais de 2011 dos CCT's entre a AES e a FETESE e a AES e o STAD, publicadas nos BTE's n.ºs 8 e 17, de 28/02/2011 e 8/05/2011 (com Regulamento de Extensão publicado no BTE n.º 19, de 22/05/2012), tal cláusula sofreu uma profunda e, afigura-se-nos, significativa modificação:

Cláusula 13.ª

Transmissão de estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite -se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores.

2 — Não se enquadra no conceito de transmissão de empresa ou

estabelecimento a perda de cliente por parte de um operador com a adjudicação de serviço a outro operador.

Também no setor de atividade das empresas de limpeza se verifica(va?) uma situação muito semelhante, como decorre, designadamente, da Cláusula 17.^a do CCT outorgado entre a Associação das Empresas de Prestações de Serviços de Limpeza e Atividades Similares e o STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas.

[\[18\]](#) Convindo recordar que a sede da arguida é na Rua (...), Edifício (...), Loja 10, 0000-000 ... e o local de trabalho onde os trabalhadores cuja situação laboral foi fiscalizada pela ACT, se situa no Hospital de ..., distando um e outro lugar cerca de 195 quilómetros, de acordo com o Google Mapas.