

**ASSUNTO: Acórdão do Tribunal de Justiça da UE sobre tempo de trabalho**

Camaradas,

A Diretiva 2003/88 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, tem por objetivo garantir uma melhor proteção da segurança e saúde dos trabalhadores, permitindo-lhes beneficiar de períodos mínimos de descanso diário e semanal e de períodos de pausa adequados, e prevendo um limite de 48 horas para a duração média do trabalho, limite máximo que inclui as horas extraordinárias.

Neste sentido, as várias prescrições da diretiva em matéria de tempo de duração máxima do trabalho e de tempo de descanso correspondem a regras de direito social da União Europeia, que revestem especial importância e das quais devem beneficiar todos os trabalhadores como prescrição mínima necessária para assegurar a proteção da sua segurança e saúde.

De acordo com o nº1 do artigo 2º da diretiva, é tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar, à disposição da entidade patronal e no exercício da sua atividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacionais, devendo este conceito ser entendido por oposição ao de período de descanso, e sendo ambos mutuamente exclusivos.

De notar que a diretiva não prevê nem admite categorias intermédias – ou é tempo de trabalho ou é período de descanso.

Salienta-se ainda que o artigo 2º da diretiva não pode ser derogado e que os conceitos de tempo de trabalho e de período de descanso devem ser interpretados de modo objetivo e uniforme, tendo como referência o sistema e a finalidade da diretiva, que é estabelecer prescrições mínimas destinadas a melhorar as condições de vida e de trabalho de todos os trabalhadores.

Tendo presentes estas considerações, o tempo despendido, no início e no termo do período de trabalho na deslocação realizada por um trabalhador que não tem atribuído um local de trabalho fixo, mas que tem de se deslocar diariamente entre a residência e o domicílio de clientes da empresa e regressar do domicílio de outro cliente à sua residência, de acordo com um itinerário ou uma lista fornecida pela empresa, deve considerar-se tempo de trabalho, uma vez que durante esse período o trabalhador não está inteiramente livre.

Efetivamente, apesar de em teoria poder escolher livremente o trajeto a tomar entre a sua residência e o domicílio dos clientes, o trabalhador continua sujeito à obrigação de obedecer às instruções fornecidas pela entidade patronal que, inclusivamente, pode alterar a qualquer momento a ordem e/ou o número de clientes a visitar em cada dia concreto, o que significa que o trabalhador não pode gerir este período de tempo de acordo com os seus interesses sem constrangimentos.

Por outro lado, considerar estes tempos de deslocação como períodos de descanso seria contrário ao objetivo de proteção da segurança e saúde dos trabalhadores previsto na diretiva, no qual se inscreve a necessidade de garantir a todos os trabalhadores um período mínimo de descanso, na medida em que equivaleria a admitir que o tempo de descanso dos trabalhadores que não têm local de trabalho fixo ou habitual fosse reduzido devido à exclusão do tempo de deslocação residência-clientes no conceito de

---

tempo de trabalho.

Assim, o TJUE conclui que o tempo gasto pelos trabalhadores sem local de trabalho fixo ou habitual na deslocação entre a sua residência e os domicílios do primeiro e último clientes designados pela entidade patronal deve ser considerado como tempo de trabalho, na aceção do artigo 2º, nº1 da Diretiva 2003/88 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho.

Apesar de esta decisão do TJUE ser dirigida a um caso concreto específico, a jurisprudência aqui fixada pode ser invocada por trabalhadores portugueses que eventualmente se encontrem na mesma situação – não tenham local de trabalho fixo ou habitual e se desloquem normalmente entre a sua residência e o domicílio de clientes, segundo ordens e instruções fornecidas pela entidade patronal – e que, nomeadamente, não estejam cobertos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, que determine e distinga expressamente os seus tempos de trabalho e de descanso.

Saudações Sindicais,

A Comissão Executiva  
do Conselho Nacional da CGTP-IN

Joaquim Dionísio