

**Projecto de Portaria que altera a Portaria n.º 7/2022, de 4 de janeiro, que
regulamenta as condições de publicidade dos horários de trabalho e a forma de
registo dos respetivos tempos de trabalho**

(Documento distribuído pelo Governo em 16 de fevereiro de 2023)

– Nota Crítica da CIP –

I – Em geral

O Projeto de Portaria em referência (doravante PP) visa alterar a Portaria n.º 7/2022, de 4 de janeiro, que regulamenta as condições de publicidade dos horários de trabalho e a forma de registo dos respetivos tempos de trabalho.

Para o efeito, tal como se refere na respetiva nota preambular, através do mesmo PP intenta-se flexibilizar as regras quanto ao sistema informático, garantindo os requisitos, que, no entender do Governo, importa salvaguardar.

Em geral, verifica-se, no entanto, que, através do PP em apreço, para além de se flexibilizarem as regras quanto ao sistema informático, o Governo projeta impor restrições injustificadas relativamente à utilização dos dados obtidos através dos sistemas de controlo em causa, o que, como adiante se verá, impossibilita a utilização de elementos de prova essenciais em processos disciplinares – cfr. alínea g) do n.º 3 do artigo 5º e n.º 6 do artigo 7º, na redação do artigo 2º do PP em análise.

Intenta-se, assim, inviabilizar a fiscalização a atribuição de responsabilidades em situações de violação de deveres laborais e de fraude por parte dos trabalhadores, não o que colide, aliás, com jurisprudência já firmada ao nível nacional.

Para além desse aspeto, verifica-se que, tecnicamente, o Projeto em apreço incorre em erros de onde emerge a maior confusão.

Procede-se, seguidamente, a uma apreciação, na especialidade, relativa a alguns dispositivos do PP em análise.

II – Em especial

1.

Desde logo, no projeto de nota preambular, refere-se que se consagrou *“uma fase transitória até 31 de agosto de 2022 para a possibilidade de desenvolvimento de sistemas informáticos que possam substituir a utilização do livrete individual de controlo, tendo sido dispensada a sua autenticação neste período.”*.

Ora, por força do artigo 2º da Portaria n.º 216/2022, de 30 de agosto, que deu nova redação ao artigo 10º/1 da Portaria n.º 7/2022, de 4 de janeiro, o referido período transitório encontra-se em curso até ao próximo dia 28 de fevereiro de 2023.

2.

No artigo 1º (Objeto) do PP em apreço, refere-se que: *“A presente portaria procede à primeira alteração da Portaria n.º 7/2022, de 4 de janeiro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 4/2022, de 28 de janeiro, que regulamenta as condições de publicidade dos horários de trabalho e a forma de registo dos respetivos tempos de trabalho.”* (sombreado nosso).

Na verdade, o PP em apreço procede à **segunda** alteração da Portaria n.º 7/2022, de 4 de janeiro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 4/2022, de 28 de janeiro, e **alterada pela já citada Portaria n.º 216/2022, de 30 de agosto**, que regulamenta as condições de publicidade dos horários de trabalho e a forma de registo dos respetivos tempos de trabalho.

3.

No artigo 2º (Alteração da Portaria n.º 7/2022, de 4 de janeiro) do PP em apreço, projeta-se o seguinte: *“Os **artigos 10.º e 12.º** da Portaria n.º 7/2022, de 4 de janeiro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 4/2022, de 28 de janeiro, passam a ter a seguinte redação”* (sombreado nosso).

Ora, no articulado do PP em análise, as redações projetadas para o n.º 1 do artigo 10º e n.º 2 do artigo 12º, correspondem, exatissimamente, às redações do n.º 1 do artigo 10º e do n.º 2 do artigo 12º que se encontram atualmente em vigor, por força da já referida Portaria n.º 216/2022, de 30 de agosto.

Neste contexto, a redação do supratranscrito artigo 2º do PP em análise carece de sentido.

4.

Verifica-se, porém, que, através do PP em análise, o Governo intenta:

- alterar a alínea b) n.º 1 do artigo 4º (Horários de trabalho móveis),
- alterar o n.º 3 do artigo 5º (Deveres do empregador) e introduzir-lhe uma nova alínea g),
- introduzir um n.º 6 no artigo 7º (Registos de tempos de trabalho), e
- proceder à alteração dos itens “*Características gerais*” e “*Acessibilidade*” do “*Anexo [a que se refere a alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º]*”, relativo aos “*Requisitos do sistema informático para publicidade dos horários de trabalho*”,

todos da Portaria n.º 7/2022, de 4 de janeiro, na redação em vigor.

Vejamos:

- **Artigo 4º (Horários de trabalho móveis)**

- **n.º 1, alínea b)**

Através da projetada alteração ao dispositivo em referência, intenta-se acrescentar a possibilidade de ser utilizada uma aplicação informática, para além do sistema informático, e elimina-se a necessidade de certificação, mantendo-se os requisitos no Anexo à Portaria.

A eliminação da exigência de certificação é positiva, na medida em que permite o acesso das empresas a um número maior de sistemas ou aplicações informáticas.

- **Anexo [a que se refere a alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º]**

- **– “*Características gerais*”**

Em relação às características e requisitos do sistema ou aplicação informáticos, refere-se que “*Este sistema deve assegurar as seguintes funções: (...); **Controlo das atividades do condutor:** (...)*” (sombreado nosso).

Ora, é muito duvidoso que, através do sistema em causa, se consiga proceder ao “*controlo das atividades do condutor*”, quando, na realidade, o que se pode obter é o controlo dos trajetos do condutor.

Neste contexto, a redação ser alterada para “*controlo dos trajetos do condutor*”.

– **Acessibilidade**

Uma vez que a utilização de sistemas informáticos pode acarretar imprevistos que inviabilizem o acesso imediato ao registo dos tempos de trabalho (por exemplo, falhas de rede, indisponibilidade do sistema informático), deve ser alterada a redação do segundo parágrafo do ponto relativo à acessibilidade nos seguintes termos:

*“As entidades de fiscalização devem poder aceder de forma imediata aos registos de tempos de trabalho efetuados pelo trabalhador, bem como a todos os demais elementos registados, **salvo por motivos de força maior que impeçam acesso à informação, caso em que deverá ser disponibilizado o acesso tão rapidamente quanto possível.**”.*

- **Artigo 5º (Deveres do empregador)**

- n.º 3, alínea g)**

Ao abrigo da alínea g) em referência, projeta-se, *ex novo*, que o empregador deve “*Abster-se de usar os dados automaticamente recolhidos pelo sistema ou aplicação informáticos para fins diferentes dos previstos no artigo 7.º, nomeadamente fins disciplinares*”.

A redação da norma não é clara: pretende-se estabelecer a proibição de utilização dos dados recolhidos pelo sistema ou aplicação informática para outros fins, que não o registo de tempos de trabalho, **incluindo todos os fins disciplinares**, que resultem da violação, por parte do trabalhador, de outros deveres decorrentes da relação laboral ?

A disposição em causa permite a utilização dos dados recolhidos relativos ao tempo de trabalho para fins disciplinares relacionados com violação de deveres relacionados com o registo de tempos de trabalho, nomeadamente, mas não só, os previstos no artigo 6º da Portaria, onde se estipulam os deveres do trabalhador em matéria de registo de tempos de trabalho ?

Em qualquer caso, a proibição é credora do maior reparo crítico pelos seguintes motivos:

Em primeiro lugar, a proibição de utilização dos dados recolhidos para fins diferentes do registo de tempos de trabalho impede o empregador de utilizar os dados recolhidos para outras finalidades legítimas, como a gestão de frotas e a segurança de pessoas e bens (veja-se quanto a esta matéria a resolução da CNPD n.º 7680/2014, aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral).

Em segundo lugar, se a impossibilidade de utilização dos dados recolhidos por motivos disciplinares se aplicar aos dados recolhidos no âmbito das finalidades do artigo 7º da Portaria, a proibição em causa não faz sentido, pois esses dados podem e devem ser utilizados para verificação do cumprimento dos deveres do trabalhador previstos no artigo 6º da Portaria, nomeadamente, se estão a ser cumpridas as instruções do empregador relativas à utilização do sistema ou aplicação informática – neste sentido, cfr. Acórdão da Relação de Guimarães, de 3 de março de 2016, relativo ao processo n.º 20/14.7T8VRL.G1.

Por outro lado, se a disposição visa proibir a utilização dos dados recolhidos pelo sistema ou aplicação informáticos para fins disciplinares relativamente a finalidades diferentes das previstas no artigo 7º, impede que se averigue, em sede de procedimento disciplinar, a violação de outros deveres genéricos decorrentes da relação de trabalho a que o trabalhador está adstrito, como, por exemplo, o cumprimento das regras de segurança e saúde, cuja violação pode originar a aplicação de uma sanção disciplinar e relativamente aos quais os dados em causa podem ser utilizados (neste sentido, cfr. Acórdão do STJ, de 13 de Novembro, relativo ao processo n.º 73/12.3TTVNF.P1.S1).

Face ao exposto, o projeto de dispositivo em referência deve ser eliminado.

- **Artigo 7º (Registos de tempos de trabalho)**

- n.º 6**

Projeta-se eliminar a obrigação de efetuar os registos dos tempos de trabalho para os empregadores que publicitem os horários de trabalho, por meio de tacógrafo ou sistema ou aplicação informática.

Avalia-se como positiva a alteração, na medida em que elimina uma obrigação burocrática adicional para as empresas.

22.fevereiro.2023