



Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
GIOVANNI PITRUZZELLA
apresentadas em 31 de janeiro de 2019¹

Processo C-55/18

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

contra

Deutsche Bank SAE,

sendo intervenientes:

Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT),

Confederación General del Trabajo (CGT),

Confederación Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA),

Confederación Intersindical Galega (CIG)

[pedido de decisão prejudicial apresentado pela Audiencia Nacional (Audiência Nacional, Espanha)]

«Reenvio prejudicial — Política social — Proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores — Organização do tempo de trabalho — Diretiva 2003/88/CE — Descanso diário — Descanso semanal — Tempo máximo da semana laboral — Artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais — Diretiva 89/391/CEE — Segurança e saúde dos trabalhadores no local de trabalho — Obrigação de as empresas instituírem um sistema de medição do tempo diário de trabalho»

1. Para assegurar a plena eficácia da proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores no local de trabalho, objetivos prosseguidos pela Diretiva 2003/88/CE² através de, entre outros, a fixação de limites máximos de tempo de trabalho, é necessário que os Estados-Membros estabeleçam a obrigação da entidade patronal de introduzir instrumentos de medição da duração efetiva do trabalho diário e semanal?

2. Esta é, em substância, a questão suscitada no pedido de decisão prejudicial apresentado ao Tribunal de Justiça pela Audiencia Nacional (Audiência Nacional, Espanha) objeto do presente processo. Tal pedido foi suscitado no contexto de uma ação coletiva intentada por alguns sindicatos de trabalhadores com o objetivo de verificar e declarar a obrigação da demandada, o Deutsche Bank SAE (a seguir «Deutsche Bank») de implementar um sistema de registo do tempo de trabalho diário efetivo realizado, que permita a verificação do adequado cumprimento dos horários fixados pelas disposições legais e pelas convenções coletivas.

¹ Língua original: italiano.

² 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 (JO 2003, L 299, p. 9).

3. Nas presentes conclusões, explicarei as razões por que considero que o direito da União impõe aos Estados-Membros a obrigação de adotarem legislação sobre o tempo de trabalho que, com as devidas margens de discricionariedade garantidas aos Estados-Membros em razão da função de harmonização mínima da Diretiva 2003/88, assegure o efetivo respeito das regras sobre os limites dos tempos de trabalho, mediante a introdução de sistemas de medição do trabalho efetivamente prestado. A ausência de tais mecanismos no ordenamento jurídico de um Estado-Membro prejudica, em minha opinião, o efeito útil da referida diretiva.

4. Por conseguinte, considero que a Diretiva 2003/88 se opõe a uma legislação nacional que não imponha expressamente às entidades patronais qualquer forma de medição ou controlo do tempo de trabalho ordinário dos trabalhadores em geral.

I. Quadro jurídico

A. Direito da União

5. O considerando 4 da Diretiva 2003/88 prevê o seguinte:

«(4) A melhoria da segurança, da higiene e de saúde dos trabalhadores no trabalho constitui um objetivo que não se pode subordinar a considerações de ordem puramente económica.»

6. O artigo 3.º da Diretiva 2003/88, sob a epígrafe «Descanso diário», dispõe:

«Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de um período mínimo de descanso de 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas.»

7. Nos termos do artigo 5.º da Diretiva 2003/88, sob a epígrafe «Descanso semanal»:

«Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem, por cada período de sete dias, de um período mínimo de descanso ininterrupto de 24 horas às quais se adicionam as 11 horas de descanso diário previstas no artigo 3.º Caso condições objetivas, técnicas ou de organização do trabalho o justifiquem, pode ser adotado um período mínimo de descanso de 24 horas.»

8. O artigo 6.º da Diretiva 2003/88, sob a epígrafe «Duração máxima do trabalho semanal», dispõe:

«Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que, em função dos imperativos de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores:

- a) A duração semanal do trabalho seja limitad[a] através de disposições legislativas, regulamentares ou administrativas ou de convenções coletivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais;
- b) A duração média do trabalho em cada período de sete dias não exceda 48 horas, incluindo as horas extraordinárias, em cada período de sete dias.»

9. O artigo 22.º da Diretiva 2003/88, sob a epígrafe «Outras disposições», dispõe:

«Os Estados-Membros podem não aplicar o artigo 6.º, respeitando embora os princípios gerais de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, desde que tomem as medidas necessárias para assegurar que:

- a) Nenhuma entidade patronal exija a um trabalhador que trabalhe mais de 48 horas durante um período de sete dias, calculado como média do período de referência mencionado na alínea b) do artigo 16.º, a menos que tenha obtido o acordo do trabalhador para efetuar esse trabalho;
- b) Nenhum trabalhador possa ser prejudicado pelo facto de não estar disposto a aceder a efetuar esse trabalho;
- c) A entidade patronal disponha de registos atualizados de todos os trabalhadores que efetuem esse trabalho;
- d) Os registos sejam postos à disposição das autoridades competentes, que podem proibir ou restringir, por razões de segurança e/ou de saúde dos trabalhadores, a possibilidade de ultrapassar o período máximo semanal de trabalho;
- e) A entidade patronal, a pedido das autoridades competentes, forneça às mesmas informações sobre as anuências dos trabalhadores no sentido de efetuarem um trabalho que ultrapasse 48 horas durante um período de sete dias, calculado como média do período de referência mencionado na alínea b) do artigo 16.º

[...]

3. Caso os Estados-Membros exerçam os poderes conferidos pelo presente artigo informarão imediatamente do facto a Comissão.»

10. O artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho³, dispõe:

«Os Estados-Membros adotarão as disposições necessárias para garantir que as entidades patronais, os trabalhadores e os representantes dos trabalhadores sejam submetidos às disposições jurídicas necessárias à aplicação da presente diretiva.»

11. O artigo 11.º, n.º 3, da Diretiva n.º 89/391 estabelece:

«Os representantes dos trabalhadores com funções específicas em matéria de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores têm o direito de pedir à entidade patronal que tome as medidas adequadas e lhes apresente propostas nesse sentido, de modo a minimizar qualquer risco para os trabalhadores e/ou a eliminar as fontes de perigo.»

3 JO 1989, L 183, p. 1.

B. Direito espanhol

12. O artigo 34.º do Estatuto de los Trabajadores (Estatuto dos Trabalhadores), na sua versão resultante do Real Decreto Legislativo 2/2015, que aprovou o texto revisto do Estatuto dos Trabalhadores, de 23 de outubro de 2015⁴ (a seguir «Estatuto dos Trabalhadores»), dispõe o seguinte:

«1. A duração do tempo de trabalho é a acordada nas convenções coletivas ou nos contratos de trabalho. A duração máxima do tempo de trabalho normal é de quarenta horas de trabalho efetivo por semana, em média, no cômputo anual. [...]

3. Entre o termo de um período de trabalho e o início do seguinte devem decorrer, no mínimo, doze horas. O número de horas do tempo de trabalho normal efetivo não pode ser superior a nove horas diárias, salvo nos casos em que, por convenção coletiva ou, na sua falta, acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores, se estabeleça outra distribuição do tempo de trabalho diário, respeitando, em todo o caso, o descanso diário [...]»

13. O artigo 35.º do Estatuto dos Trabalhadores, sob a epígrafe «Horas extraordinárias», prevê:

«1. Constituem horas extraordinárias as horas realizadas além da duração máxima do tempo de trabalho normal conforme estabelecido nos termos do artigo anterior. [...]

2. O número de horas extraordinárias não pode exceder 80 horas por ano. [...]

4. A realização de horas extraordinárias é voluntária, salvo quando a sua realização tenha sido estabelecida numa convenção coletiva ou num contrato individual de trabalho, sem prejuízo dos limites estabelecidos no n.º 2.

5. Para efeitos de cálculo das horas extraordinárias, o tempo de trabalho de cada trabalhador é registado diariamente e totalizado no momento fixado para o pagamento da remuneração, sendo entregue ao trabalhador uma cópia do calendário de horas na folha de vencimento correspondente.»

14. A terceira disposição adicional do Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo (Real Decreto 1561/1995, sobre tempos especiais de trabalho)⁵, de 21 de setembro de 1995, sob a epígrafe «Competências dos representantes dos trabalhadores em matéria de tempo de trabalho», estabelece:

«Sem prejuízo das competências reconhecidas aos representantes dos trabalhadores em matéria de tempo de trabalho no Estatuto dos Trabalhadores e no presente Real Decreto, aqueles representantes têm o direito [...]:

a) [...]

b) De ser informados mensalmente pelas entidades patronais sobre as horas extraordinárias realizadas pelos trabalhadores, qualquer que seja a forma de compensação adotada; para este efeito, recebem a cópia do calendário referido nos termos do artigo 35.º, n.º 5, do Estatuto dos Trabalhadores.»

4 BOE n.º 255, de 24 de outubro de 2015.

5 BOE n.º 230, de 26 de setembro de 1995.

II. Factos, processo principal e questões prejudiciais

15. Em 26 de julho de 2017, a Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), um sindicato de trabalhadores que faz parte da organização sindical mais representativa a nível estatal em Espanha, interpôs um recurso coletivo na Audiencia Nacional (Audiência Nacional) contra a Deutsche Bank solicitando uma decisão que declarasse a obrigação desta última de implementar um sistema de registo do tempo de trabalho diário efetivo prestado pelo seu pessoal.

16. Tal sistema devia permitir a verificação, por um lado, do cumprimento do tempo de trabalho estabelecido e, por outro, da obrigação de comunicar aos representantes sindicais as informações relativas às horas extraordinárias realizadas mensalmente, em observância do artigo 35.º, n.º 5, do Estatuto dos Trabalhadores e da terceira disposição adicional do Decreto Real 1561/1995.

17. Outras quatro organizações sindicais intervieram no processo para apoiar a posição da CCOO: a Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), a Confederación General del Trabajo (CGT), a Confederación Solidaridad de Trabajadores Vasco (ELA) e a Confederación Intersindical Galega (CIG).

18. De acordo com a demandante, a obrigação de instituir um sistema de registo do tempo de trabalho diário decorre da interpretação dos artigos 34.º e 35.º do Estatuto dos Trabalhadores, em conjugação com o disposto no artigo 31.º, n.º 2, da Carta de Direitos Fundamentais, e com os artigos 3.º, 5.º, 6.º, 8.º, e 22.º da Diretiva 2003/88. Por seu lado, a Deutsche Bank argumenta que dos acórdãos do Tribunal Supremo (Supremo Tribunal) de 23 de março e de 20 de abril de 2017 resulta que o direito espanhol não prevê tal obrigação geral.

19. A Audiencia Nacional (Audiência Nacional) assinalou que, embora a empresa demandada esteja vinculada a diversas normas sobre o tempo de trabalho, decorrentes de uma pluralidade de convenções coletivas nacionais e setoriais, a mesma não utiliza nenhum tipo de registo do tempo de trabalho efetivo prestado pelo pessoal que permita a verificação do cumprimento das normas sobre tempos de trabalho estabelecidos pelas disposições legislativas e nas convenções coletivas e a eventual realização de horas extraordinárias. A empresa demandada utiliza uma aplicação informática (*Absences Calendar*) que permite exclusivamente o registo de ausências por um dia completo (férias, licenças, baixas por doença, etc.)

20. A Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Inspeção do Trabalho e da Segurança Social) das províncias de Madrid e Navarra solicitou à demandada que instituisse um sistema de registo do tempo de trabalho diário e, face à inobservância de tal solicitação, redigiu um auto de ocorrência com proposta de sanção. A sanção não foi aplicada devido ao acórdão do Tribunal Supremo (Supremo Tribunal) de 23 de março de 2017.

21. O órgão jurisdicional de reenvio afirma que naquele acórdão, proferido em audiência plenária mas com algumas opiniões dissidentes, o Tribunal Supremo (Supremo Tribunal) excluiu a existência de uma obrigação geral de registo do tempo de trabalho. Em particular, o Tribunal Supremo (Supremo Tribunal) sublinhou que o artigo 35.º, n.º 5, do Estatuto dos Trabalhadores obriga unicamente a ter um registo das horas extraordinárias realizadas e a comunicar o número de horas eventualmente efetuadas pelos trabalhadores aos seus representantes sindicais, no final de cada mês.

22. O acórdão proferido pelo Tribunal Supremo (Supremo Tribunal) fundamenta-se, em substância, nos seguintes argumentos: a obrigação de manter um registo está prevista no artigo 35.º do Estatuto dos Trabalhadores, relativo a horas extraordinárias, e não do artigo 34.º, relativo ao tempo de trabalho; quando o legislador espanhol quis impor tal registo fê-lo de forma específica como no caso dos trabalhadores a tempo parcial e dos trabalhadores móveis da marinha mercante ou ferroviários; o artigo 22.º da Diretiva 2003/88 impõe, como o direito espanhol, a obrigação de ter um registo do tempo de trabalho especial e não o tempo de trabalho normal que não exceda a duração máxima

prevista; a manutenção de tal registo implicaria o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores com o risco inerente de ingerência injustificada da empresa na vida privada do trabalhador; a não existência de tal registo não é qualificada como uma infração clara e manifesta das normas relativas às infrações e sanções em matéria social; tal interpretação não prejudica o direito de defesa em juízo do trabalhador, uma vez que, de acordo com as normas processuais espanholas, o trabalhador não está impedido de provar a realização de horas extraordinárias por outros meios.

23. O órgão jurisdicional de reenvio tem dúvidas quanto à conformidade da posição do Tribunal Supremo (Supremo Tribunal) com o direito da União. A este respeito, observa, em primeiro lugar, que uma pesquisa de 2016 sobre a mão de obra em Espanha revelou que 53,7% das horas extraordinárias não são registadas. Além disso, dois relatórios (de 31 de julho de 2014 e de 1 de março de 2016) da Direção-Geral do Trabalho do Ministério do Trabalho e da Segurança Social afirmaram que, a fim de verificar se foram realizadas horas extraordinárias, é necessário conhecer com exatidão as horas de trabalho realizadas; isto explica a razão por que a Inspeção de Trabalho solicitou que fosse implementado um sistema de registo do tempo de trabalho diário, considerado o único meio capaz de verificar eventuais excessos aos limites máximos previstos no período de referência. O órgão jurisdicional de reenvio observa igualmente que a interpretação do direito espanhol, adotada pelo Tribunal Supremo (Supremo Tribunal) tem como consequência, na prática, que os trabalhadores não disponham de um meio essencial de prova para demonstrar a realização de horas suplementares ao seu tempo de trabalho ordinário e os seus representantes não tinham à sua disposição um meio necessário para a verificação do cumprimento das normas, com a consequência de que o controlo do cumprimento do tempo de trabalho e dos períodos de descanso seriam deixados ao critério da entidade patronal.

24. Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, em tais circunstâncias, o direito nacional não pode garantir de forma efetiva o cumprimento das obrigações relativas à gestão do tempo de trabalho previstas na Diretiva 2003/88 e, no que respeita aos direitos dos representantes dos trabalhadores, na Diretiva 89/391.

25. Neste contexto, a Audiencia Nacional (Audiência Nacional) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal as seguintes questões prejudiciais:

- «1) Deve considerar-se que o Reino de Espanha adotou, nos artigos 34.º e 35.º do Estatuto dos Trabalhadores, tal como têm sido interpretados pela jurisprudência, as medidas necessárias para assegurar a eficácia das limitações da duração do tempo de trabalho e dos períodos de descanso semanal e diário previstas nos artigos 3.º, 5.º e 6.º da Diretiva 2003/88 [...] para os trabalhadores a tempo inteiro que não se tenham comprometido de forma expressa, individual ou coletiva, a realizar horas extraordinárias e que não se encontrem na situação de trabalhadores moveis, da marinha mercante ou ferroviários?
- 2) Devem o artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e os artigos 3.º, 5.º, 6.º, 16.º, e 22.º da Diretiva 2003/88 [...], em conjugação com os artigos 4.º, n.º 1, 11.º, n.º 3 e 16.º, n.º 3, da Diretiva 89/391 [...], ser interpretados no sentido de que se opõem a uma legislação nacional interna como os artigos 34.º e 35.º do Estatuto dos Trabalhadores, dos quais, como salientou a jurisprudência consolidada, não se pode deduzir a exigência, para as empresas, da implementação de um sistema de registo do tempo de trabalho diário efetivo para os trabalhadores a tempo inteiro que não se tenham comprometido de forma expressa, individual ou coletiva, a realizar horas extraordinárias e que não se encontrem na situação de trabalhadores moveis, da marinha mercante ou ferroviários?
- 3) Deve entender-se que a obrigação perentória imposta aos Estados-Membros, pelo artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, e os artigos 3.º, 5.º, 6.º, e 22.º da Diretiva 2003/88 [...], em conjugação com os artigos 4.º, n.º 1, 11.º, n.º 3, e 16.º, n.º 3, da Diretiva 89/391 [...], de limitar a duração do tempo de trabalho de todos os trabalhadores em geral, é assegurada,

para os trabalhadores ordinários, com a legislação nacional interna, constante dos artigos 34.º e 35.º do Estatuto dos Trabalhadores dos quais, como salientou a jurisprudência consolidada, não se pode deduzir a exigência, para as empresas, da implementação de um sistema de registo do tempo de trabalho diário efetivo para os trabalhadores a tempo inteiro que não se tenham comprometido de forma expressa, individual ou coletiva, a realizar horas extraordinárias, contrariamente ao que se verifica para os trabalhadores móveis, da marinha mercante ou ferroviários?»

III. Análise jurídica

A. Observações preliminares

26. A título preliminar, no meu entender, há que assinalar que, conforme salientou a Comissão nas suas observações, as três questões prejudiciais submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio estão interligadas e sobrepõem-se em muitos aspetos.

27. Com efeito, resulta da sua leitura que a resposta à primeira questão permite responder à segunda e à terceira questões prejudiciais, as quais se sobrepõem quanto ao seu conteúdo.

28. No essencial, no pedido de decisão prejudicial, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta ao Tribunal se as disposições de direito nacional, como os artigos 34.º e 35.º do Estatuto dos Trabalhadores, conforme interpretados pelo Tribunal Supremo (Supremo Tribunal), permitem uma efetiva proteção do trabalhador em termos de duração do dia e da semana de trabalho e de períodos de descanso diários e semanais, tal como decorre da aplicação do direito da União, apesar de não impor a implementação de um sistema de registo do tempo de trabalho diário.

29. Neste contexto, considero oportuno analisar conjuntamente as três questões prejudiciais colocadas pelo órgão jurisdicional de reenvio, reformulando-as nos seguintes termos: o artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, e os artigos 3.º, 5.º, 6.º, e 22.º da Diretiva 2003/88, em conjugação com os artigos 4.º, n.º 1, 11.º, n.º 3, e 16.º, n.º 3, da Diretiva 89/391, disposições que, mediante a imposição de limites de duração do tempo de trabalho prosseguem a finalidade de proteção da saúde e segurança do trabalhador no seu local de trabalho, se opõem a uma legislação nacional interna como os artigos 34.º e 35.º do Estatuto dos Trabalhadores, dos quais, como salientou a jurisprudência consolidada, não se pode deduzir a exigência, para as empresas, da implementação de um sistema de registo do tempo de trabalho diário efetivo para os trabalhadores a tempo inteiro que não se tenham comprometido de forma expressa, individual ou coletiva a realizar horas extraordinárias e que não se encontrem na situação de trabalhadores móveis, da marinha mercante ou ferroviários?

30. A esse respeito, saliento que, perante o Tribunal, foram apresentadas duas teses opostas, embora com diferentes contornos.

31. A primeira, defendida pelo órgão jurisdicional de reenvio, pela Comissão e pelas federações sindicais demandantes, considera que o direito da União implica, claramente, uma obrigação instrumental de medir o tempo de trabalho, a cargo da entidade patronal, e consequentemente, tal direito opõe-se a uma legislação nacional como a espanhola que, na interpretação do Tribunal Supremo (Supremo Tribunal), exclui a existência de tal obrigação.

32. A segunda tese, adotada pelo banco demandado a título principal, pelo Reino de Espanha e por outros Estados-Membros intervenientes perante o Tribunal, como sejam o Reino Unido e a República Checa, sustenta que, na ausência de uma disposição específica na Diretiva 2003/88, não se pode impor às empresas uma obrigação generalizada de medição do tempo de trabalho.

33. Para dar resposta às questões colocadas pelo órgão jurisdicional de reenvio considero necessário esclarecer, em primeiro lugar, o âmbito de aplicação da Diretiva 2003/88 no sistema de direito social da União, à luz dos princípios jurisprudenciais desenvolvidos pelo Tribunal de Justiça na matéria, para depois determinar, com base em tal análise, se o direito da União e, em particular, a referida Diretiva preveem a existência de uma obrigação generalizada de medição do tempo de trabalho.

B. Objetivos e conteúdo da Diretiva 2003/88

34. O objetivo da Diretiva 2003/88 é estabelecer prescrições mínimas destinadas a melhorar a proteção da saúde e da segurança no local de trabalho, objetivo que é alcançado, entre outros, pela aproximação das disposições nacionais relativas ao tempo de trabalho⁶.

35. Para alcançar os objetivos supramencionados, as disposições da Diretiva 2003/88 estabelecem períodos mínimos de descanso diário (onze horas consecutivas por cada período de vinte e quatro horas, nos termos do artigo 3.º) e semanal (vinte e quatro horas por cada período de sete dias, nos termos do artigo 5.º), bem como um limite máximo de quarenta e oito horas de duração média por semana de trabalho, incluindo horas extraordinárias [nos termos do artigo 6.º, alínea b)].

36. Mediante as referidas disposições é aplicado o artigo 31.º da Carta dos Direitos que, ao reconhecer, no seu n.º 1, que «todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas», dispõe no n.º 2 que «todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas». Tal direito está diretamente ligado ao respeito pela dignidade humana protegido de forma mais ampla no título I da Carta⁷.

37. O direito à limitação da duração máxima do trabalho e o direito a períodos de descanso diários e semanais constituem, aliás, expressão das tradições constitucionais comuns aos Estados-Membro, conforme resulta do texto de inúmeras Constituições nacionais⁸.

38. É neste quadro sistemático que o Tribunal de Justiça afirmou que as normas enunciadas na Diretiva n.º 2003/88 constituem regras do direito social da União que revestem especial importância e de que cada trabalhador deve beneficiar como prescrição mínima necessária para assegurar a proteção da sua segurança e da sua saúde⁹; proteção esta que diz respeito não só ao interesse individual do trabalhador, mas também ao da entidade patronal bem como ao interesse geral¹⁰.

39. Uma primeira consequência que, na minha opinião, pode extrair-se do vínculo instrumental entre a Diretiva 2003/88 e os direitos sociais fundamentais reconhecidos na Carta é que a interpretação da Diretiva 2003/88 e a determinação do seu âmbito de aplicação devem ser idóneas a permitir o pleno e efetivo exercício dos direitos subjetivos que reconhece aos trabalhadores, eliminando qualquer obstáculo que, de facto, possa limitar ou prejudicar o seu exercício.

6 V., nesse sentido, Acórdãos de 9 de novembro de 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, n.º 45); e de 10 de setembro de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578 n.º 23).

7 V., nesse sentido, também, as Conclusões do advogado-geral E. Tanchev no processo King (C-214/16, EU:C:2017:439, n.º 36).

8 V., a este propósito, as Conclusões da advogada-geral V. Trstenjak no processo Schultz-Hoff (C-520/06, EU:C:2008:38, n.º 53 e nota 22), onde, embora se debata o direito a férias, avaliam-se diversos textos constitucionais de países membros, concluindo-se que o artigo 31.º, n.º 2, da Carta tem numerosos modelos nas Constituições dos diferentes Estados-Membros.

9 Acórdãos de 10 de setembro de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, n.º 24); de 1 de dezembro de 2005, Dellas e o. (C-14/04, EU:C:2005:728, n.º 49 e jurisprudência referida); Despacho de 4 de março de 2011, Grigore (C-258/10, não publicada, EU:C:2011:122, n.º 41).

10 V. as Conclusões do advogado-geral Y. Bot no processo Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, n.º 52).

40. Para esse efeito, deve ter-se presente que na interpretação e execução da Diretiva 2003/88, conforme sublinhado várias vezes pelo Tribunal de Justiça, o trabalhador deve ser considerado a parte fraca na relação de trabalho, pelo que é necessário impedir que a entidade patronal lhe possa impor uma restrição dos seus direitos¹¹.

41. Por conseguinte, qualquer prática ou omissão, de uma entidade patronal, que tenha um efeito potencialmente dissuasor sobre o exercício dos seus direitos deve ser considerada incompatível com as finalidades da Diretiva¹².

42. Além disso, segundo o Tribunal de Justiça, considerou-se que tendo em conta esta posição de fraqueza, tal trabalhador pode ser dissuadido de fazer valer explicitamente os seus direitos face à sua entidade patronal, nomeadamente, quando o facto de os reivindicar seja suscetível de o expor a medidas tomadas pela entidade patronal, que possam afetar a relação de trabalho em detrimento deste trabalhador¹³.

43. À luz destas premissas, uma interpretação da Diretiva 2003/88 que permita a coerente realização dos seus objetivos e a plena e efetiva proteção dos direitos por ela atribuídos aos trabalhadores, deveria implicar a identificação de obrigações específicas dos sujeitos envolvidos na sua execução, que sejam adequados a evitar que o desequilíbrio estrutural da relação económica entre a entidade patronal e o trabalhador prejudique o efetivo exercício dos direitos previstos na referida diretiva.

C. Quanto à necessidade de assegurar o efeito útil da Diretiva 2003/88

44. O quadro sistemático acima descrito permite precisar melhor o conteúdo das obrigações que a Diretiva 2003/88 impõe aos diversos sujeitos a que se aplica.

45. Em primeiro lugar, os Estados-Membros são obrigados, na transposição da Diretiva, a «adotar todas as medidas necessárias» para assegurar que o trabalhador beneficie dos direitos garantidos na diretiva (descanso diário, semanal, duração da semana de trabalho, etc.)

46. O facto de todos os artigos que contêm prescrições mínimas em matéria de limites do tempo de trabalho (artigos 3.º, 4.º, 5.º e 6.º no que releva nesta sede) começarem por «os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que[...]» tem, a meu ver, um duplo significado.

47. Por um lado, confirma a importância do momento da implementação da diretiva nas legislações nacionais, com amplas, mas funcionais possibilidades de derrogação.

48. Por outro lado, à luz do quadro sistemático descrito no capítulo anterior, tal início reforça a responsabilidade dos Estados-Membros de assegurar a efetiva proteção da saúde e segurança do trabalhador, cuja proteção integra um dos objetivos fundamentais prosseguidos pela Diretiva 2003/88, como resulta expressamente, entre outros, do considerando 4 da referida diretiva.

11 V., Acórdão de 25 de novembro de 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, n.º 80 e jurisprudência nele citada). V., também, Acórdão de 6 de novembro de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, n.º 41).

12 Em relação ao direito a férias reconhecido no artigo 7.º da Diretiva 2003/88, v. Acórdão de 6 de novembro de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, n.º 42).

13 Em relação ao direito a férias reconhecido no artigo 7.º da Diretiva 2003/88, v. Acórdão de 6 de novembro de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, n.ºs 41 e 42).

49. A fórmula linguística repetidamente utilizada parece, portanto, implicar que, embora sendo os Estados-Membros livres de escolher as formas e os modos de transposição da Diretiva 2003/88, devem, no entanto, adotar medidas que assegurem o exercício efetivo dos direitos garantidos por essa mesma diretiva, através de legislação nacional que seja efetivamente adequada para alcançar o resultado da proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores, assegurando o cumprimento efetivo dos limites do tempo de trabalho.

50. Importa acrescentar que, segundo jurisprudência assente, tratando-se da transposição de uma diretiva para o ordenamento jurídico de um Estado-Membro, é indispensável que o direito nacional em causa garanta efetivamente a plena aplicação da diretiva, que a situação jurídica decorrente desse direito seja suficientemente precisa e clara e que os beneficiários sejam colocados em situação de conhecer a plenitude dos seus direitos¹⁴.

51. Em particular, a obrigação dos Estados-Membros de adotarem as «medidas necessárias» deve incluir não só a transposição para o direito nacional das normas relativas ao tempo de trabalho, mas também a introdução de todos os elementos necessários à realização dos direitos fundamentais previstos no artigo 31.º da Carta, eliminando qualquer obstáculo que, de facto, afete ou limite o exercício dos direitos subjetivos reconhecidos para o efeito pela Diretiva 2003/88, que, como foi referido no n.º 36, constitui uma aplicação do artigo 31.º da Carta.

52. Resulta, além disso, da jurisprudência que os Estados-Membros, em qualquer caso, estão vinculados a uma obrigação de resultado precisa, que não está subordinada a qualquer condição relativa à aplicação das normas contidas na Diretiva 2003/88¹⁵, devendo tomar todas as medidas gerais ou especiais adequadas para assegurar o cumprimento dessa obrigação¹⁶ e evitar que fique prejudicado, mesmo por omissão da legislação nacional¹⁷, o efeito útil da própria diretiva.

53. No que respeita especificamente à legislação do direito da União em matéria de tempo de trabalho, o Tribunal de Justiça precisou que é necessário que a eficácia dos direitos reconhecidos aos trabalhadores seja integralmente assegurada, o que implica necessariamente a obrigação de os Estados-Membros garantirem o respeito de cada disposição mínima estabelecida nessa diretiva. Esta interpretação é, com efeito, a única conforme ao objetivo da referida diretiva, que é o de garantir uma proteção eficaz da segurança e da saúde dos trabalhadores¹⁸.

54. A legislação de um Estado-Membro deve, assim, assegurar, na íntegra, o efeito útil dos direitos conferidos aos trabalhadores pela Diretiva 2003/88 destinados a assegurar a proteção eficaz da sua saúde e da sua segurança¹⁹.

55. A tais obrigações dos Estados-Membros aquando da aplicação da diretiva, para garantir o seu efeito útil, corresponde uma responsabilidade especial da entidade patronal²⁰ que, por sua vez, tem a obrigação de adotar as medidas adequadas para permitir aos trabalhadores exercerem, sem obstáculos, os direitos que lhes são garantidos pela Diretiva 2003/88.

14 Acórdão de 12 de junho de 2003, Comissão/Luxemburgo (C-97/01, EU:C:2003:336, n.º 32).

15 Acórdão de 5 de outubro de 2004, Pfeiffer e o. (C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, n.º 104).

16 V. Acórdão de 26 de junho de 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356), n.º 55; de 25 de novembro de 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717), n.º 39; Conclusões do advogado-geral D. Ruiz-Jarabo Colomer nos processos apensos Pfeiffer e o. (C-397/01 — C-403/01, EU:C:2003:245, n.º 23).

17 Neste sentido, v. as Conclusões da advogada-geral V. Trstenjak no processo Schultz-Hoff (C-350/06, EU:C:2008:37, n.º 45 e jurisprudência citada na nota 31).

18 Acórdãos de 7 de setembro de 2006, Comissão/Reino Unido (C-484/04, EU:C:2006:526, n.º 40); de 1 de dezembro de 2005, Dellas e o. (C-14/04, EU:C:2005:728, n.ºs 45 e 53); e de 14 de outubro de 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, n.º 64).

19 Despacho de 11 de janeiro de 2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, n.º 36); sobre esta questão, v., igualmente, as Conclusões do advogado-geral M. Wathelet no processo Hälvä e o. (C-175/16, EU:C:2017:285, n.º 44).

20 É de responsabilidade especial que se fala nas Conclusões do advogado-geral Y. Bot no processo Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, n.º 35), relativamente ao direito a férias.

D. Medição do tempo de trabalho e eficácia da proteção dos direitos dos trabalhadores

56. É no âmbito do contexto jurídico exposto que, para responder às questões colocadas pelo órgão jurisdicional de reenvio, é necessário verificar se a inexistência de um sistema de registo do tempo de trabalho e do horário do trabalhador esvaziaria de conteúdo os direitos reconhecidos pela Diretiva 2003/88, comprometendo o efeito útil das disposições nela previstas e a proteção dos direitos que essas disposições conferem aos trabalhadores da União.

57. A este respeito, há que salientar, antes de mais, que, na falta de tal sistema, não existe nenhuma garantia de que os limites temporais fixados pela Diretiva 2003/88 sejam efetivamente respeitados e, portanto, que os direitos que a própria diretiva atribui aos trabalhadores possam ser exercidos sem obstáculos.

58. De facto, não havendo um sistema de registo do tempo de trabalho, não há como estabelecer objetivamente e com certeza a quantidade de trabalho efetivamente prestado e a sua distribuição temporal. Sem esse sistema, não é possível, além disso, distinguir entre as horas ordinárias e as horas extraordinárias e, portanto, verificar, de forma rápida e certa, se os limites introduzidos pela Diretiva 2003/88 são ou não concretamente respeitados.

59. Para compensar a ausência de garantias de proteção efetiva dos direitos relacionados com o cumprimento do tempo de trabalho, os poderes atribuídos aos órgãos de fiscalização, como os inspetores do trabalho, podem não ser suficientes. De facto, mesmo a autoridade pública responsável pela monitorização do cumprimento do sistema de segurança no trabalho, não existindo um sistema de medição de tempo, é privada da possibilidade concreta de verificar e contestar um eventual incumprimento das obrigações.

60. A este respeito, importa salientar que as dificuldades de determinação, na falta de um sistema fiável de medição do tempo de trabalho, das horas de trabalho efetivamente realizadas foram, de resto, evidenciadas perante o órgão jurisdicional de reenvio nos dois relatórios, citados anteriormente no n.º 23 do presente acórdão, da Direcção-Geral do Trabalho do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, autoridade à qual a lei espanhola atribui as funções de controlo em matéria de saúde e segurança no trabalho²¹.

61. A este respeito, saliento também que o Tribunal de Justiça já sublinhou a importância da existência de um sistema de medição do tempo de trabalho, a fim de garantir o efeito útil da legislação da União em matéria de limites do tempo de trabalho. De facto, no acórdão Worten (Acórdão de 30 de maio de 2013, C-342/12, EU:C:2013:355), o Tribunal declarou que a obrigação de o empregador disponibilizar às autoridades competentes o acesso imediato ao registo dos tempos de trabalho pode revelar-se necessária se contribuir para uma aplicação mais eficaz da legislação em matéria de condições de trabalho²².

62. Assim, disponibilidade imediata do registo de presenças pode ser necessária para garantir a eficácia das disposições relativas ao tempo de trabalho para proteger o trabalhador, *a fortiori*, a ausência de qualquer instrumento de medição do tempo de trabalho priva as entidades responsáveis do controlo de um elemento essencial para verificar o cumprimento das normas.

21 Resulta destes relatórios que um sistema de registo do tempo de trabalho diário é considerado o único meio capaz de verificar se foram ultrapassados os limites máximos previstos no período de referência.

22 V. n.º 37 do acórdão.

63. Em segundo lugar, a inexistência de um sistema eficaz de verificação do tempo de trabalho não só não permite a determinação efetiva do trabalho prestado como também torna mais difícil para o trabalhador fazer valer judicialmente os direitos que a Diretiva 2003/88 lhe reconhece. Com efeito, não havendo de tal sistema, se a entidade patronal impusesse prestações de trabalho em violação dos limites de tempo de trabalho previstos na referida diretiva, seria extremamente difícil acionar mecanismos eficazes contra esses comportamentos ilegítimos.

64. A este respeito, não parece suficiente afirmar, como fez o Reino de Espanha na audiência, que o trabalhador pode fazer valer os seus direitos judicialmente. Sem um sistema adequado para medir o tempo de trabalho normal, o trabalhador é, de facto, obrigado a um ónus probatório mais gravoso se intentar uma ação judicial contra a entidade patronal em caso de incumprimento das obrigações previstas na Diretiva 2003/88.

65. Se é verdade, de facto, que o trabalhador pode recorrer a outros meios para provar em tribunal o incumprimento pela entidade patronal das obrigações decorrentes da legislação sobre o tempo de trabalho, como, por exemplo, a testemunhas ou a outros meios de prova, como correio eletrónico ou mensagens recebidas ou enviadas, é igualmente verdade que a falta de elementos objetivos sobre a duração do próprio dia de trabalho o priva de um primeiro elemento probatório essencial.

66. Além disso, a eficácia, em tribunal, da prova testemunhal resulta na fragilidade do trabalhador na relação de trabalho e, portanto, na possível reticência de colegas em testemunhar contra a entidade patronal por medo de retaliação.

67. A este respeito, há que referir a jurisprudência mencionada nos n.ºs 40 a 42, em que o Tribunal salientou como a situação de fragilidade do trabalhador na relação de trabalho pode, de facto, dissuadir o próprio trabalhador de fazer valer expressamente os seus direitos em relação à sua entidade patronal.

68. Esta força dissuasora, intrinsecamente ligada à posição contratual da entidade patronal, aumenta consideravelmente quando o sistema é privado de instrumentos para medir o tempo de trabalho e, portanto, torna particularmente difícil a eventual prova em tribunal.

69. Resulta das considerações precedentes que a inexistência de um mecanismo de verificação do tempo de trabalho prejudica consideravelmente a eficácia dos direitos que a Diretiva 2003/88 garante aos trabalhadores, que ficam, essencialmente, sujeitos ao arbítrio da entidade patronal.

70. Importa acrescentar que, mesmo que tal obrigação não esteja expressamente prevista na Diretiva 2003/88, resulta das considerações precedentes que esta é crucial e essencial para se atingirem os objetivos nela fixados e para o exercício dos direitos subjetivos nela reconhecidos.

71. Por outro lado, a inexistência de um sistema de medição do tempo de trabalho também enfraquece, significativamente, os direitos de informação e a respetiva função de supervisão dos representantes sindicais dos trabalhadores, expressamente reconhecidos no domínio da saúde e da segurança dos trabalhadores, nos artigos 4.º, n.º 1, e 11.º, n.º 3, da Diretiva 89/391, em conformidade com as disposições do artigo 27.º da Carta dos Direitos Fundamentais²³.

23 Esta disposição reconhece aos trabalhadores e aos seus representantes o direito à informação e à consulta no âmbito da empresa.

72. Em suma, as considerações precedentes demonstram que a obrigação de medir o tempo de trabalho diário desempenha um papel essencial no apoio ao cumprimento de todas as outras obrigações previstas na Diretiva 2003/88, tais como os limites à duração do dia de trabalho, o descanso diário, os limites à duração da semana de trabalho, o descanso semanal e a eventual realização de horas extraordinárias. Estas obrigações estão relacionadas não apenas com o direito do trabalhador e dos seus representantes de poderem verificar periodicamente a quantidade de trabalho prestado para efeitos de remuneração, mas sobretudo com a proteção da saúde e da segurança no local de trabalho.

73. A interpretação feita nos parágrafos anteriores não pode, em meu entender, ser posta em causa pelos diferentes argumentos invocados em apoio da opinião contrária das partes que intervieram perante o Tribunal.

74. A este respeito, em primeiro lugar, considero não ser decisivo o argumento que, para excluir a existência de uma obrigação geral de implementação de um sistema de registo do tempo de trabalho efetivo prestado, se baseia na inexistência de disposição expressa na legislação da União de um sistema de medição do tempo de trabalho, quando, ao invés, o direito da União prevê a obrigação de registar o tempo de trabalho em casos especiais²⁴.

75. Este argumento, baseado no conhecido argumento da interpretação jurídica expresso no princípio *ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit*, é, no entanto, refutado pelos resultados da interpretação sistemática e teleológica da Diretiva 2003/88 feita nos números anteriores, que demonstram a necessidade de que exista um sistema de medição do tempo efetivo de trabalho prestado, a fim de assegurar o efeito útil das disposições da legislação da União relativas à limitação máxima do tempo de trabalho.

76. Por outro lado, a existência de uma obrigação expressa de registar o tempo de trabalho para determinados casos especiais não é de forma alguma contrária à interpretação que proponho. Algumas categorias de trabalhadores e os trabalhadores de determinados setores específicos necessitam, de facto, de uma proteção especial — devido às características intrínsecas do trabalho, como os trabalhadores a tempo parcial ou os trabalhadores móveis — e para eles o direito da União prevê sistemas de controlo particularmente rigorosos e completos.

77. Para os trabalhadores «ordinários» que não façam parte dessas categorias específicas, a Diretiva 2003/88 pressupõe, pelo contrário, a existência de um meio de verificação do tempo de trabalho, que pode ser um simples registo em papel, registo eletrónico ou um instrumento diferente, desde que adequado para o efeito.

78. Em segundo lugar, no que respeita à alegada violação dos direitos fundamentais relativos ao tratamento de dados pessoais através da introdução de sistemas de medição do tempo de trabalho, o Tribunal de Justiça já declarou que, embora o conteúdo de um registo do tempo de trabalho possa ser abrangido pelo conceito de «dados pessoais» no sentido do direito da União, este último não se opõe a uma legislação nacional que exija que seja disponibilizado à autoridade nacional com competência para a fiscalização das condições de trabalho esse mesmo registo de tempo de trabalho, a fim de permitir a consulta imediata²⁵.

79. Naturalmente, a entidade patronal deve fazer uma utilização legítima dos dados disponíveis no registo, permitindo o acesso apenas a indivíduos que tenham um interesse qualificado.

²⁴ Como seja, por exemplo, o caso dos trabalhadores a tempo parcial ou dos trabalhadores móveis. A este propósito, v. o artigo 9.º, alínea b), da Diretiva 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 atividades móveis de transporte rodoviário (JO 2002, L 80, p. 35), artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 1999/63/CE do Conselho, de 21 de junho de 1999, respeitante ao acordo relativo à organização do tempo de trabalho dos marítimos (JO 1999, L 167, p. 33), e a cláusula 12 do anexo à Diretiva 2014/112/UE do Conselho, de 19 de dezembro de 2014, que aplica o Acordo Europeu relativo a aspetos específicos da organização do tempo de trabalho no setor do transporte por vias navegáveis interiores (JO 2014, L 367, p. 86).

²⁵ Acórdão de 30 de maio de 2013, Worten (C-342/12, EU:C:2013:355, n.ºs 27 e 28).

80. Em terceiro lugar, quanto ao argumento segundo o qual o direito espanhol transpôs as disposições da Diretiva 2003/88 de forma ainda mais favorável para o trabalhador (ao reduzir, por exemplo, o número máximo de horas semanais), o mesmo confunde as diferentes valências abrangidas pelas obrigações substantivas (disposições mínimas da diretiva) e pelas obrigações instrumentais (sistemas de controlo do cumprimento efetivo das primeiras).

81. No presente processo, não se trata da correta transposição das obrigações expressamente impostas aos Estados-Membros pela Diretiva 2003/88 (períodos mínimos de descanso diário e semanal, duração máxima da semana de trabalho, etc.), mas o facto de ser ou não necessário prever um instrumento de controlo adequado para garantir o cumprimento dessas obrigações.

82. Em quarto lugar, não me parece possível referir, para contestar o argumento a favor da existência de uma obrigação jurídica de prever um sistema de medição do tempo de trabalho, a proteção conferida pelo sistema jurídico da União à liberdade de empresa, que inclui o direito de escolher os modelos organizacionais considerados mais adequados para a realização da atividade específica.

83. A este propósito importa recordar que o quarto considerando da Diretiva 2003/88 afirma claramente que «[a] melhoria da segurança, da higiene e de saúde dos trabalhadores no trabalho constitui um objetivo que não se pode subordinar a considerações de ordem puramente económica».

84. De resto, na audiência, os representantes da parte demandada no processo principal não indicaram os obstáculos práticos reais à adoção de um sistema de medição do tempo de trabalho na empresa.

85. Por outro lado, se, como se exporá no próximo capítulo, os Estados-Membros têm margens de apreciação significativas na adoção de legislação nacional relativa ao tempo de trabalho, também deveria ser incluída no seu poder discricionário a previsão de sistemas diferenciados em razão da complexidade organizacional e das características de cada empresa.

E. Autonomia dos Estados-Membros na determinação do sistema de medição

86. Se da interpretação que propus nos números anteriores resulta a existência de uma obrigação de implementação de um sistema de registo do tempo de trabalho, em virtude da finalidade de harmonização mínima da Diretiva 2003/88 e em conformidade com o afirmado no n.º 49, considero, além disso, que a determinação das formas e métodos de aplicação dessa obrigação²⁶, bem como a definição das modalidades práticas que permitam um controlo fácil do cumprimento das normas relativas aos limites do tempo de trabalho, devem ser deixadas à discricionariedade dos Estados-Membros.

87. A este respeito, deve salientar-se que a tecnologia atual permite os mais variados sistemas de verificação do tempo de trabalho²⁷ (registos em papel, aplicações informáticas, crachás eletrónicos), sistemas que também poderiam ser diferenciados de acordo com as características e necessidades de cada empresa.

26 V., a este respeito, o Acórdão de 20 de janeiro de 2009, Schultz-Hoff e o. (C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, n.º 47); no que respeita ao direito a férias, vejam-se também as Conclusões do advogado-geral Y. Bot no processo Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, n.º 25), mas, no que respeita ao dever dos Estados-Membros de determinar as condições de exercício e de execução do direito, v. as Conclusões da advogada-geral V. Trstenjak no processo Schultz-Hoff (C-520/06, EU:C:2008:38, n.ºs 45, 55 e 56).

27 Nas observações apresentadas perante o Tribunal, a Comissão salientou este aspeto.

88. Embora os Estados-Membros disponham de uma considerável margem de discricionariedade na escolha das formas e modalidades de implementação da obrigação de introduzir um sistema de verificação do tempo de trabalho, decorre do raciocínio desenvolvido nos números anteriores e, em especial, da obrigação dos Estados-Membros salientada nos n.ºs 45 e seguintes de garantir o efeito útil da Diretiva 2003/88 e a eficácia dos direitos que reconheceu aos trabalhadores, que esse sistema de verificação deve ser adequado para atingir tais objetivos²⁸.

F. Quanto às questões prejudiciais

89. Resulta de todas as considerações expostas que, na minha opinião, uma legislação nacional que não impõe a obrigação de as empresas introduzirem um sistema de verificação do tempo de trabalho diário de todos os trabalhadores é incompatível com o direito da União. No entanto, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se a legislação em causa no processo principal pode ser interpretada em conformidade com os artigos da Diretiva 2003/88 anteriormente referidos e com o artigo 31.º, n.º 2, da Carta.

90. A este propósito, importa referir que, segundo a jurisprudência constante do Tribunal, os órgãos jurisdicionais nacionais, quando aplicam o direito interno, são obrigados a interpretá-lo, na medida do possível, à luz do teor e da finalidade da diretiva em causa para atingir o resultado por ela prosseguido e cumprir assim o disposto no artigo 288.º, terceiro parágrafo, TFUE²⁹.

91. Para efeitos da solução do caso em apreço no processo principal, há que recordar que a própria obrigação de interpretação conforme inclui a obrigação de o órgão jurisdicional nacional alterar, sendo caso disso, uma jurisprudência assente, caso esta se baseie numa interpretação do direito nacional incompatível com os objetivos de uma diretiva. Por conseguinte, um órgão jurisdicional nacional não pode validamente considerar que lhe é impossível interpretar uma disposição nacional em conformidade com o direito da União pelo simples facto de essa disposição ter, de forma constante, sido interpretada num sentido que não é compatível com este direito³⁰.

92. Por conseguinte, incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se, utilizando os meios de interpretação conhecidos no direito espanhol, é possível interpretar o Estatuto dos Trabalhadores de modo a considerar que este prevê a obrigação da empresa de introduzir um sistema de medição da assiduidade diária dos trabalhadores a tempo inteiro.

93. Não sendo possível tal interpretação, uma vez que não é admissível aplicar diretamente a Diretiva 2003/88 nas relações horizontais entre particulares, há que examinar se, para se impor à empresa a obrigação de manter um sistema de medição da assiduidade diária, pode ser aplicado o artigo 31.º, n.º 2, da Carta.

94. O Tribunal de Justiça já se pronunciou, tendo reconhecido o efeito direto do artigo 31.º, n.º 2, da Carta nas relações horizontais entre particulares, relativamente ao direito de férias³¹. Uma vez que a estrutura do direito a uma limitação da duração máxima do tempo de trabalho e a períodos de descanso (diário e semanal) é a mesma do direito a férias e uma vez que estes são direitos estreitamente relacionados, ambos destinados a proteger condições de trabalho saudáveis, seguras e

28 A este respeito, com base nas informações dos autos de que o Tribunal dispõe e nas alegações na audiência, afigura-se, *prima facie*, que o sistema adotado pela demandada no processo principal, referido no n.º 19, não cumpre as exigências de idoneidade anteriormente descritas. Seja como for, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio determinar se é ou não este o caso.

29 V. Acórdão de 24 de janeiro de 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, n.º 24 e jurisprudência referida); e de 6 de novembro de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, n.º 58).

30 V. Acórdão de 24 de janeiro de 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, n.ºs 27 e jurisprudência referida); e de 6 de novembro de 2018, Max-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, n.º 60).

31 Acórdão de 6 de novembro de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, n.ºs 49 a 51 e 69 a 79).

dignas, e que estão previstos na mesma disposição da Carta, em minha opinião, a jurisprudência do Tribunal de Justiça sobre o efeito direto do artigo 31.º, n.º 2, da Carta nas relações horizontais pode também ser aplicada em relação aos direitos a uma limitação da duração máxima do tempo de trabalho e aos períodos de descanso do trabalhador.

95. Portanto, estes direitos podem ser invocados diretamente contra a entidade patronal, desde que se trate de uma situação que se enquadre no âmbito de aplicação do direito da União³², o que ocorre no presente caso, dado que a legislação nacional em questão constitui a transposição da Diretiva 2003/88 relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho.

96. A este respeito, considero que o conteúdo dos direitos a uma limitação da duração máxima do tempo do trabalho e a períodos de descanso do trabalhador garantidos pelo artigo 31.º, n.º 2, da Carta e as correspondentes obrigações da entidade patronal estende-se de modo a incluir também a adoção de um sistema de medição do tempo de trabalho.

97. Em apoio desta interpretação extensiva dos direitos à limitação da duração máxima do trabalho e ao descanso, pode observar-se, desde logo, que, tratando-se de um «direito social», faz parte da natureza deste tipo de direitos a pretensão por parte do titular a prestações positivas por parte do Estado ou de outros sujeitos que a isso sejam obrigados. Este tipo de direitos não pode ser garantido sem ser através de prestações positivas por parte do sujeito obrigado, cuja inexistência ou insuficiência priva de eficácia o direito.

98. As observações formuladas anteriormente quanto à interpretação da Diretiva 2003/88, que demonstram que a efetividade do direito a uma limitação da duração máxima do tempo de trabalho e a períodos de descanso depende da possibilidade de existir um método determinado e objetivo que permita verificar as horas de trabalho efetivamente realizadas, apoiam de resto uma interpretação do artigo 31.º, n.º 2, da Carta segundo a qual existe, para a empresa, uma obrigação de adotar esse mecanismo de controlo, tendo a empresa, de qualquer modo, a liberdade de escolher as técnicas que julgar mais adequadas às suas necessidades específicas ligadas à organização da empresa.

IV. Conclusões

99. À luz das considerações precedentes, proponho que o Tribunal responda do seguinte modo ao pedido de decisão prejudicial proposto ao Tribunal pela Audiencia Nacional (Audiência Nacional, Espanha):

- 1) O artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e os artigos 3.º, 5.º, 6.º, 16.º e 22.º da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, devem ser interpretados no sentido de que impõem a obrigação às empresas de implementar um sistema de registo do tempo de trabalho diário efetivo dos trabalhadores a tempo inteiro que não se tenham comprometido de forma expressa, individual ou coletiva a realizar horas extraordinárias e que não se encontrem na situação de trabalhadores móveis, da marinha mercante ou ferroviários e obstam a uma legislação nacional da qual não se possa deduzir a existência dessa obrigação.
- 2) Os Estados-Membros são livres de prever a forma de verificação do tempo de trabalho diário efetivo mais adequada para alcançar o efeito útil das disposições do direito da União acima mencionadas.

³² V. artigo 51.º, n.º 1, da Carta.

- 3) O juiz do reenvio é, no entanto, obrigado a verificar, tendo em conta o direito interno como um todo e aplicando os métodos de interpretação reconhecidos por este último, a possibilidade de chegar a uma interpretação desse direito que seja suscetível de assegurar a plena eficácia do direito da União. Quando for impossível interpretar a legislação nacional como a que é objeto do processo principal de modo a assegurar o respeito pela Diretiva 2003/88 e pelo artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais, resulta desta última disposição que o juiz do reenvio não deve aplicar essa legislação nacional e deve garantir que seja respeitada a obrigação da empresa de se dotar de um sistema adequado para medir o tempo de trabalho efetivo.