



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção)

11 de novembro de 2021*

«Reenvio prejudicial — Proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores — Organização do tempo de trabalho — Diretiva 2003/88/CE — Artigo 2.º — Conceito de “tempo de trabalho” — Sapador-bombeiro em regime de prevenção — Prevenção em regime de disponibilidade contínua — Exercício, durante o período de prevenção, de uma atividade profissional a título independente — Restrições decorrentes do regime de disponibilidade contínua»

No processo C-214/20,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Labour Court (Tribunal do Trabalho, Irlanda), por Decisão de 6 de maio de 2020, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 20 de maio de 2020, no processo

MG

contra

Dublin City Council,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção),

composto por: E. Regan, presidente de secção, K. Lenaerts, presidente do Tribunal de Justiça, exercendo funções de juiz da Quinta Secção, C. Lycourgos (relator), presidente da Quarta Secção, I. Jarukaitis e M. Ilešič, juízes,

advogado-geral: G. Pitruzzella,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de MG, por B. O’Brien,
- em representação do Dublin City Council, por E. Hunt, na qualidade de agente,
- em representação do Governo belga, por L. Van den Broeck e M. Van Regemorter, na qualidade de agentes,

* Língua do processo: inglês.

- em representação do Governo francês, por E. de Moustier e N. Vincent, na qualidade de agentes,
- em representação do Governo neerlandês, por M.K. Bulterman, C.S. Schillemans e H.S. Gijzen, na qualidade de agentes,
- em representação do Governo finlandês, inicialmente por S. Hartikainen e A. Laine e, em seguida, por H. Leppo e A. Laine, na qualidade de agentes,
- em representação da Comissão Europeia, inicialmente por D. Recchia, C. Valero e M. Wilderspin e, em seguida, por D. Recchia e C. Valero, na qualidade de agentes,

vista a decisão tomada, ouvido o advogado-geral, de julgar a causa sem apresentação de conclusões,

profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 2.º da 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).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe MG ao Dublin City Council (Conselho Municipal de Dublin, Irlanda) a respeito do cálculo das horas de trabalho prestadas a este último durante períodos de prevenção em regime de disponibilidade contínua.

Quadro jurídico

Direito da União

Diretiva 89/391/CEE

- 3 O artigo 5.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 trabalho (JO 1989, L 183, p. 1), prevê:

«A entidade patronal é obrigada a assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho.»

- 4 O artigo 6.º, n.º 1, desta diretiva dispõe:

«No âmbito das suas responsabilidades, a entidade patronal tomará as medidas necessárias à defesa da segurança e da saúde dos trabalhadores, incluindo as atividades de prevenção dos riscos profissionais, de informação e de formação, bem como à criação de um sistema organizado e de meios necessários.

[...]»

Diretiva 2003/88

- 5 O artigo 1.º da Diretiva 2003/88, com a epígrafe «Objeto e âmbito de aplicação», dispõe:
- «1. A presente diretiva estabelece prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho.
2. A presente diretiva aplica-se:
- a) Aos períodos mínimos de descanso diário, semanal e anual, bem como aos períodos de pausa e à duração máxima do trabalho semanal; e
- b) A certos aspetos do trabalho noturno, do trabalho por turnos e do ritmo de trabalho.
- [...]»
- 6 O artigo 2.º dessa diretiva, sob a epígrafe «Definições», enuncia:
- «Para efeitos do disposto na presente diretiva, entende-se por:
1. “Tempo de trabalho”: qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua atividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional.
2. Período de descanso: qualquer período que não seja tempo de trabalho.
- [...]»
- 7 Nos termos do artigo 3.º da referida diretiva, sob a epígrafe «Descanso diário»:
- «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.»
- 8 Sob a epígrafe «Descanso semanal», o artigo 5.º da mesma diretiva prevê:
- «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
- [...]»
- 9 O artigo 6.º da Diretiva 2003/88, com 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.»

Direito irlandês

- 10 O Organisation of Working Time Act 1997 (Lei sobre a Organização do Tempo de Trabalho de 1997) transpôs para o direito irlandês a Diretiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de novembro de 1993, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (JO 1993, L 307, p. 18), que foi revogada e substituída pela Diretiva 2003/88.
- 11 A secção 2 (1), desta lei dispõe:
- «[...]
- [E]ntende-se por “tempo de trabalho” qualquer período durante o qual o trabalhador:
- a) está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal, e
- b) no exercício da sua atividade ou funções
- [...]»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

- 12 MG é um sapador-bombeiro em regime de prevenção, contratado, a tempo parcial, pelo Conselho Municipal de Dublin. Está, ao abrigo de um sistema de prevenção em regime de disponibilidade contínua, à disposição da brigada do quartel pelo qual foi formado.
- 13 MG tem de participar em 75 % das intervenções desta brigada, tendo a faculdade de se abster no que respeita às restantes intervenções. Sem ser obrigado, durante os seus períodos de prevenção, a estar presente num local determinado, deve, quando recebe uma chamada de emergência para participar numa intervenção, esforçar-se por chegar ao quartel nos cinco minutos seguintes à chamada e, em todo o caso, respeitar um prazo máximo de chegada de dez minutos.
- 14 Este período de prevenção em regime de disponibilidade contínua é, em princípio, de 7 dias por semana e de 24 horas por dia. É apenas interrompido pelos períodos de férias e pelos períodos de ausência que são previamente notificados ao Conselho Municipal de Dublin e por este autorizados.
- 15 MG recebe um salário de base, pago mensalmente, que visa remunerar a sua prevenção em regime de disponibilidade contínua, bem como uma remuneração suplementar por cada intervenção.
- 16 Está autorizado a exercer uma atividade profissional por conta própria ou por conta de uma segunda entidade patronal, desde que essa atividade não exceda 48 horas semanais em média. Em contrapartida, MG está proibido de exercer tal atividade durante as horas do seu «período ativo de trabalho» como sapador bombeiro em regime de prevenção, sendo estas horas não só as horas passadas a intervir num sinistro mas também as dedicadas às outras atividades da brigada, como os treinos.

- 17 MG deve residir e exercer as suas atividades profissionais a uma «distância razoável» do quartel da sua brigada, a fim de poder respeitar o prazo de chegada a esse quartel.
- 18 Considerando que as horas em que está de prevenção para o Conselho Municipal de Dublin devem ser qualificadas de «tempo de trabalho», na aceção da Lei sobre a Organização do Tempo de Trabalho de 1997 e da Diretiva 2003/88, MG apresentou uma reclamação nesse sentido à Workplace Relations Commission (Comissão para as Relações Laborais, Irlanda).
- 19 Tendo esta reclamação sido indeferida, interpôs recurso no Labour Court (Tribunal do Trabalho, Irlanda), o órgão jurisdicional de reenvio.
- 20 MG observa perante este órgão jurisdicional que deve estar permanentemente em condições de responder rapidamente a uma chamada de emergência. Isso impede-o de se dedicar livremente às suas atividades familiares e sociais, bem como à sua atividade profissional de motorista de táxi. Indica que o facto de não cumprir as suas obrigações para com o Conselho Municipal de Dublin pode dar lugar a medidas disciplinares, ou mesmo ao despedimento. Ao impor uma prevenção de 7 dias por semana e de 24 horas por dia, e ao recusar reconhecer que as horas de prevenção constituem tempo de trabalho, o Conselho Municipal de Dublin viola as regras em matéria de descanso diário, de descanso semanal e de duração máxima do trabalho semanal.
- 21 O Conselho Municipal de Dublin responde que os sapadores-bombeiros em regime de prevenção não são obrigados a permanecer num local determinado quando estão de prevenção. Além disso, se um sapador-bombeiro em regime de prevenção não chegar ao quartel no prazo máximo de chegada, a consequência é simplesmente não receber remuneração. Tendo em conta a flexibilidade do regime de disponibilidade contínua em causa, não se justifica qualificar as horas de prevenção como «tempo de trabalho».
- 22 O órgão jurisdicional de reenvio constata que a interpretação do conceito de «tempo de trabalho» é determinante para a solução do litígio no processo principal, uma vez que o Conselho Municipal de Dublin está convencido de que respeita as regras em matéria de descanso diário, de descanso semanal e de duração máxima do trabalho semanal, enquanto MG sustenta que o Conselho Municipal de Dublin viola essas regras.
- 23 Esse órgão jurisdicional recorda que o Tribunal de Justiça declarou, no Acórdão de 21 de fevereiro de 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), que o tempo de prevenção que um sapador-bombeiro deve passar no domicílio com a obrigação de responder às chamadas da sua entidade patronal num prazo de oito minutos restringe muito significativamente as possibilidades de esse trabalhador ter outras atividades e deve, portanto, ser qualificado de «tempo de trabalho», na aceção do artigo 2.º da Diretiva 2003/88.
- 24 A situação que conduziu a esse acórdão deve, no entanto, ser distinguida da que está em causa no processo principal, uma vez que o Conselho Municipal de Dublin não exige que MG se encontre num local determinado quando está de prevenção e o autoriza, além disso, a trabalhar por conta própria, o que faz na qualidade de motorista de táxi, ou a trabalhar para outra entidade patronal.

25 Nestas circunstâncias, o Labour Court (Tribunal do Trabalho) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

- «1) Deve o artigo 2.º da Diretiva [2003/88] ser interpretado no sentido de que um trabalhador, quando está “de prevenção” num local ou em locais à sua escolha, sem a obrigação de informar a entidade patronal da sua localização durante o período de prevenção, mas sujeito apenas à obrigação de estar em condições de responder a uma “chamada” num prazo de chegada desejável de cinco minutos e num prazo de chegada máximo de dez minutos, efetua tempo de trabalho enquanto está de prevenção?
- 2) Em caso de resposta afirmativa à primeira questão, deve considerar-se que um trabalhador que só está sujeito à obrigação de responder a uma chamada dentro de um prazo de chegada desejável de cinco minutos e de um prazo de chegada máximo de dez minutos, e que pode, sem qualquer restrição, estar ao serviço de outra entidade patronal ou exercer uma atividade profissional por conta própria enquanto está “de prevenção”, efetua “tempo de trabalho” por conta da entidade patronal para a qual se encontra “de prevenção”?
- 3) Em caso de resposta afirmativa à segunda questão, caso o trabalhador esteja ao serviço de uma segunda entidade patronal enquanto está “de prevenção” e estiver apenas sujeito à condição de a segunda entidade patronal ter de o dispensar quando for chamado pela primeira entidade patronal, isso significa que o tempo passado pelo trabalhador “de prevenção” e ao serviço da segunda entidade patronal deve ser considerado “tempo de trabalho” no âmbito da relação laboral com a primeira entidade patronal?
- 4) Em caso de resposta afirmativa à terceira questão, um trabalhador que está ao serviço da segunda entidade patronal enquanto está de prevenção para a primeira entidade patronal, acumula tempo de trabalho simultaneamente em relação à primeira e à segunda entidades patronais?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à admissibilidade

- 26 Importa recordar que, no âmbito da cooperação entre o Tribunal de Justiça e os órgãos jurisdicionais nacionais instituída pelo artigo 267.º TFUE, o juiz nacional, a quem foi submetido o litígio e que deve assumir a responsabilidade pela decisão judicial a tomar, tem competência exclusiva para apreciar, tendo em conta as especificidades do processo, tanto a necessidade de uma decisão prejudicial para poder proferir a sua decisão como a pertinência das questões que submete ao Tribunal. Consequentemente, desde que as questões submetidas sejam relativas à interpretação do direito da União, o Tribunal de Justiça é, em princípio, obrigado a pronunciar-se (Acórdão de 15 de julho de 2021, *The Department for Communities in Northern Ireland*, C-709/20, EU:C:2021:602, n.º 54 e jurisprudência referida).
- 27 Porém, o Tribunal de Justiça não pode pronunciar-se sobre uma questão submetida por um órgão jurisdicional nacional quando for manifesto que a interpretação de uma regra do direito da União, solicitada pelo mesmo, não tem nenhuma relação com a realidade ou com o objeto do litígio no processo principal, quando o problema for hipotético ou ainda quando o Tribunal de Justiça não

dispuser dos elementos de facto ou de direito necessários para dar uma resposta útil às questões que lhe são submetidas (Acórdão de 13 de dezembro de 2018, Rittinger e o., C-492/17, EU:C:2018:1019, n.º 37 e jurisprudência referida).

- 28 A este respeito, recorde-se que a necessidade de se chegar a uma interpretação do direito da União que seja útil ao juiz nacional exige que este respeite escrupulosamente as exigências relativas ao conteúdo de um pedido de decisão prejudicial e que figuram expressamente no artigo 94.º do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça. Assim, é, nomeadamente, indispensável, como previsto no artigo 94.º, alíneas a) e c), desse regulamento, que a própria decisão de reenvio contenha uma exposição dos dados factuais em que se baseiam as questões e das razões que conduziram o órgão jurisdicional de reenvio a interrogar-se sobre a interpretação ou a validade de certas disposições do direito da União (Acórdão de 13 de dezembro de 2018, Rittinger e o., C-492/17, EU:C:2018:1019, n.ºs 38 e 39 e jurisprudência referida).
- 29 No caso em apreço, resulta da decisão de reenvio que MG é sapador-bombeiro em regime de prevenção e exerce, durante o período de prevenção assegurado ao abrigo desse emprego, uma atividade profissional por conta própria como motorista de táxi.
- 30 Estando assim assente que a atividade profissional exercida por MG durante a sua prevenção garantida pelo Conselho Municipal de Dublin é efetuada a título independente, a decisão de reenvio não revela nenhuma relação entre a terceira e quarta questões e a realidade ou o objeto do litígio no processo principal.
- 31 Com efeito, com estas questões, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, como deve ser interpretado o conceito de «tempo de trabalho», na aceção do artigo 2.º, ponto 1, da Diretiva 2003/88, quando um trabalhador exerce, durante o período de prevenção prestado para uma primeira entidade patronal, uma atividade profissional para uma segunda entidade patronal. Ora, na falta de uma exposição de dados factuais que permita compreender de que forma essa situação se verificaria no processo principal, o Tribunal de Justiça não dispõe dos elementos necessários para responder utilmente às referidas questões.
- 32 Daqui resulta que a terceira e quarta questões são inadmissíveis.
- 33 Em contrapartida, a primeira e segunda questões, que importa examinar em conjunto, são admissíveis, na medida em que dizem respeito à hipótese, expressamente visada pela segunda questão, em que um sapador-bombeiro em regime de prevenção exerce, durante a sua prevenção em regime de disponibilidade contínua, uma atividade profissional a título independente.

Quanto ao mérito

- 34 Com a sua primeira e segunda questões, cujo tratamento deve ser limitado da maneira indicada no n.º 33 do presente acórdão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 2.º, ponto 1, da Diretiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que um período de prevenção em regime de disponibilidade contínua assegurado por um sapador-bombeiro em regime de prevenção, durante o qual esse trabalhador exerce, com a autorização da sua entidade patronal, uma atividade profissional por conta própria, mas em que deve, em caso de chamada de emergência, chegar ao quartel ao qual está afetado no prazo máximo de dez minutos, constitui «tempo de trabalho», na aceção dessa disposição.

- 35 O artigo 2.º, ponto 1, da Diretiva 2003/88 define o conceito de «tempo de trabalho» como «qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua atividade ou das suas funções». No artigo 2.º, ponto 2, desta diretiva, o conceito de «período de descanso» é definido negativamente como qualquer período que não seja tempo de trabalho. Excluindo-se mutuamente estes dois conceitos, o período de prevenção de um trabalhador deve ser qualificado de «tempo de trabalho» ou de «período de descanso» para efeitos da aplicação da Diretiva 2003/88, uma vez que esta última não prevê uma categoria intermédia (v., neste sentido, Acórdão de 9 de setembro de 2021, *Dopravní podnik hl. m. Prahy, C-107/19*, EU:C:2021:722, n.º 28 e jurisprudência referida).
- 36 Embora caiba, em última análise, ao órgão jurisdicional de reenvio examinar se o período de prevenção em regime de disponibilidade contínua em causa no processo principal deve ser qualificado de «tempo de trabalho» ou de «período de descanso», não é menos verdade que compete ao Tribunal de Justiça fornecer-lhe indicações quanto aos critérios a tomar em consideração nesse exame [v., neste sentido, Acórdão de 9 de março de 2021, *Stadt Offenbach am Main (Período de disponibilidade contínua de um bombeiro)*, C-580/19, EU:C:2021:183, n.º 25 e jurisprudência referida].
- 37 A este respeito, importa recordar que a Diretiva 2003/88 tem por objeto fixar prescrições mínimas destinadas a promover a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores através de uma aproximação das regulamentações nacionais relativas, nomeadamente, à duração do tempo de trabalho. Estas prescrições constituem regras do direito social da União, que revestem especial importância, de que cada trabalhador deve beneficiar. Em particular, ao estabelecer o direito de cada trabalhador à limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, esta diretiva precisa o direito fundamental expressamente consagrado no artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e deve, por isso, ser interpretada à luz deste artigo 31.º, n.º 2. As disposições desta diretiva não podem, portanto, ser objeto de interpretação restritiva em detrimento dos direitos que confere ao trabalhador [Acórdão de 9 de março de 2021, *Stadt Offenbach am Main (Período de disponibilidade contínua de um bombeiro)*, C-580/19, EU:C:2021:183, n.ºs 26 a 28 e jurisprudência referida].
- 38 Quanto à qualificação dos períodos de prevenção, o Tribunal de Justiça declarou que o conceito de «tempo de trabalho», na aceção da Diretiva 2003/88, abrange todos os períodos de prevenção, incluindo os períodos em regime de disponibilidade contínua, durante os quais as restrições impostas ao trabalhador são de tal natureza que afetam objetivamente e muito significativamente a sua capacidade de gerir livremente, durante esses períodos, o tempo durante o qual os seus serviços profissionais não são solicitados, e de consagrar esse tempo aos seus próprios interesses [Acórdão de 9 de março de 2021, *Stadt Offenbach am Main (Período de disponibilidade contínua de um bombeiro)*, C-580/19, EU:C:2021:183, n.º 38].
- 39 Pelo contrário, quando as restrições impostas ao trabalhador durante um determinado período de prevenção não atinjam um grau de intensidade tal que lhe permitam gerir o seu tempo e dedicar-se aos seus próprios interesses sem grandes restrições, apenas o tempo dedicado à prestação do trabalho que, se for caso disso, é efetivamente realizado durante esse período constitui «tempo de trabalho», para efeitos da aplicação da Diretiva 2003/88 [Acórdão de 9 de março de 2021, *Stadt Offenbach am Main (Período de disponibilidade contínua de um bombeiro)*, C-580/19, EU:C:2021:183, n.º 39 e jurisprudência referida].

- 40 Para apreciar se uma prevenção em regime de disponibilidade contínua gera, objetivamente, grandes restrições, com um impacto muito significativo na gestão, pelo trabalhador em causa, do tempo durante o qual os seus serviços profissionais não são solicitados, importa, mais especificamente, ter em conta o prazo de que dispõe o trabalhador, durante o seu período de prevenção, para retomar as suas atividades profissionais, a partir do momento em que a sua entidade patronal o solicite, conjugado, se for caso disso, com a frequência média das intervenções que o referido trabalhador será efetivamente chamado a assegurar durante esse período [v., neste sentido, Acórdão de 9 de março de 2021, Stadt Offenbach am Main (Período de disponibilidade contínua de um bombeiro), C-580/19, EU:C:2021:183, n.º 45].
- 41 A este respeito, o Tribunal de Justiça precisou que, quando esse prazo está, durante um período de prevenção, limitado a alguns minutos, este período deve, em princípio, ser considerado, na sua totalidade, «tempo de trabalho». No entanto, como o Tribunal de Justiça também precisou, é necessário avaliar o impacto desse prazo de reação no termo de uma apreciação concreta que tenha em conta, se for caso disso, outras restrições impostas ao trabalhador, bem como as facilidades que lhe são concedidas durante esse mesmo período [Acórdão de 9 de março de 2021, Stadt Offenbach am Main (Período de disponibilidade contínua de um bombeiro), C-580/19, EU:C:2021:183, n.ºs 47 e 48 e jurisprudência referida].
- 42 Cabe ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar, à luz de todas as circunstâncias do caso em apreço e baseando-se nas indicações recordadas nos n.ºs 38 a 41 do presente acórdão, se MG está sujeito, durante os seus períodos de prevenção em regime de disponibilidade contínua, a restrições de uma tal intensidade que afetam objetiva e muito significativamente a sua capacidade de gerir livremente, durante esses períodos, o tempo durante o qual os seus serviços profissionais enquanto sapador-bombeiro em regime de prevenção não são solicitados.
- 43 A este respeito, a possibilidade oferecida a MG de exercer outra atividade profissional durante os seus períodos de prevenção constitui uma indicação importante de que as modalidades do regime de disponibilidade contínua não sujeitam este trabalhador a grandes restrições, com um impacto muito significativo na gestão do seu tempo, desde que se verifique que os seus direitos e obrigações decorrentes do seu contrato de trabalho, das convenções coletivas e da regulamentação do Estado-Membro em causa são adaptados de uma forma que permite o exercício efetivo dessa atividade durante uma parte considerável desses períodos.
- 44 As circunstâncias de MG não dever, em momento algum, encontrar-se num local preciso durante os seus períodos de prevenção ao abrigo do regime de disponibilidade contínua, de não ser obrigado a participar em todas as intervenções asseguradas a partir do quartel ao qual está afetado, podendo um quarto dessas intervenções no caso em apreço ter lugar na sua ausência, e de lhe ser permitido exercer outra atividade profissional que não exceda 48 horas semanais em média, podem constituir elementos objetivos que permitem considerar que está em condições de desenvolver, segundo os seus próprios interesses, essa outra atividade profissional durante esses períodos, e de lhes dedicar uma parte considerável do seu tempo, a menos que a frequência média das chamadas de emergência e a duração média das intervenções impeçam o exercício efetivo de uma atividade profissional suscetível de ser combinada com o emprego de sapador-bombeiro em regime de prevenção, o que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar.
- 45 Importa ainda precisar que as dificuldades organizacionais que podem resultar das escolhas feitas pelo trabalhador em causa, como a escolha de um lugar de residência ou de locais para o exercício de outra atividade profissional que se encontrem mais ou menos afastados do sítio a que deve estar em condições de chegar no prazo fixado no âmbito do seu emprego de sapador-bombeiro em

regime de prevenção, não podem ser tidas em conta [v., por analogia, Acórdão de 9 de março de 2021, Stadt Offenbach am Main (Período de disponibilidade contínua de um bombeiro), C-580/19, EU:C:2021:183, n.ºs 41 e 42 e jurisprudência referida].

- 46 Se se verificar, à luz de todas as circunstâncias pertinentes do processo principal, que os referidos períodos de prevenção não preenchem as condições para serem qualificados de «tempo de trabalho», na aceção do artigo 2.º, ponto 1, da Diretiva 2003/88, daí resultará, como decorre do n.º 35 do presente acórdão, que esses mesmos períodos devem ser considerados, com exceção do tempo ligado às prestações de trabalho efetivamente realizadas, «períodos de descanso», na aceção do artigo 2.º, ponto 2, desta diretiva.
- 47 Dito isto, a qualificação de um período de prevenção de «período de descanso», para efeitos da aplicação da Diretiva 2003/88, não prejudica o dever de as entidades patronais respeitarem as obrigações específicas que lhes incumbem, por força dos artigos 5.º e 6.º da Diretiva 89/391, a fim de proteger a segurança e a saúde dos seus trabalhadores. De onde decorre que as entidades patronais não podem instituir períodos de prevenção de tal modo longos ou frequentes que constituam um risco para a segurança ou a saúde dos trabalhadores, independentemente do facto de esses períodos serem qualificados de «períodos de descanso», na aceção do artigo 2.º, ponto 2, da Diretiva 2003/88. Cabe aos Estados-Membros definir, no seu direito nacional, as modalidades de aplicação desta obrigação [Acórdão de 9 de março de 2021, Stadt Offenbach am Main (Período de disponibilidade contínua de um bombeiro), C-580/19, EU:C:2021:183, n.º 60 e jurisprudência referida].
- 48 Tendo em conta todas as considerações precedentes, há que responder à primeira e segunda questões que o artigo 2.º, ponto 1, da Diretiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que um período de prevenção em regime de disponibilidade contínua assegurado por um sapador-bombeiro em regime de prevenção, durante o qual esse trabalhador exerce, com a autorização da sua entidade patronal, uma atividade profissional por conta própria, mas em que deve, em caso de chamada de emergência, chegar ao quartel ao qual está afetado no prazo máximo de dez minutos, não constitui «tempo de trabalho», na aceção dessa disposição, se resultar de uma apreciação global de todas as circunstâncias do caso, nomeadamente da amplitude e das modalidades dessa faculdade de exercer outra atividade profissional, e da inexistência de uma obrigação de participar em todas as intervenções asseguradas a partir desse quartel, que as restrições impostas ao referido trabalhador durante esse período não são de uma natureza tal que afetem objetiva e muito significativamente a faculdade de este último gerir livremente, durante o referido período, o tempo durante o qual os seus serviços profissionais enquanto sapador-bombeiro não são solicitados.

Quanto às despesas

- 49 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efetuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Quinta Secção) declara:

O artigo 2.º, ponto 1, 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, deve ser interpretado no sentido de que um período de prevenção em regime de disponibilidade contínua assegurado por um sapador-bombeiro em regime de prevenção, durante o qual esse trabalhador exerce, com a autorização da sua entidade patronal, uma atividade profissional por conta própria, mas em que deve, em caso de chamada de emergência, chegar ao quartel ao qual está afetado no prazo máximo de dez minutos, não constitui «tempo de trabalho», na aceção dessa disposição, se resultar de uma apreciação global de todas as circunstâncias do caso, nomeadamente da amplitude e das modalidades dessa faculdade de exercer outra atividade profissional, e da inexistência de uma obrigação de participar em todas as intervenções asseguradas a partir desse quartel, que as restrições impostas ao referido trabalhador durante esse período não são de uma natureza tal que afetem objetiva e muito significativamente a faculdade de este último gerir livremente, durante o referido período, o tempo durante o qual os seus serviços profissionais enquanto sapador-bombeiro não são solicitados.

Assinaturas