



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção)

9 de março 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” — Período de prevenção em regime de disponibilidade contínua — Bombeiros profissionais — Diretiva 89/391/CEE — Artigos 5.º e 6.º — Riscos psicossociais — Obrigação de prevenção»

No processo C-580/19,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Verwaltungsgericht Darmstadt (Tribunal Administrativo de Darmstadt, Alemanha), por Decisão de 21 de fevereiro de 2019, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 30 de julho de 2019, no processo

RJ

contra

Stadt Offenbach am Main,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção),

composto por: K. Lenaerts, presidente, R. Silva de Lapuerta, vice-presidente, A. Arabadjiev, A. Prechal, M. Vilaras e N. Piçarra, presidentes de secção, T. von Danwitz, C. Toader, M. Safjan, D. Šváby, S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos (relator) e L. S. Rossi, juízes,

advogado-geral: G. Pitruzzella,

secretário: M. Longar, administrador,

vistos os autos e após a audiência de 22 de junho de 2020,

vistas as observações apresentadas:

- em representação do Governo belga, por S. Baeyens, L. Van den Broeck, M. Jacobs e C. Pochet, na qualidade de agentes,
- em representação do Governo espanhol, por S. Jiménez García, na qualidade de agente,

* Língua do processo: alemão.

- em representação do Governo francês, por A. Ferrand, R. Coesme, E. Toutain e A.-L. Desjonquères, na qualidade de agentes,
- em representação do Governo neerlandês, por M.K. Bulterman e C.S. Schillemans, na qualidade de agentes,
- em representação do Governo finlandês, inicialmente, por H. Leppo e J. Heliskoski e, posteriormente, por H. Leppo, na qualidade de agentes,
- em representação da Comissão Europeia, inicialmente, por B.-R. Killmann e M. van Beek e, posteriormente, por B.-R. Killmann, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 6 de outubro de 2020,

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 RJ à Stadt Offenbach am Main (cidade de Offenbach am Main, Alemanha) a respeito do salário reivindicado por RJ pelos serviços de prevenção em regime de disponibilidade contínua que este último prestou. Esclarece-se, desde já, que, no âmbito do presente processo, o termo «prevenção» abrange, genericamente, todos os períodos em que o trabalhador está à disposição da sua entidade patronal a fim de poder assegurar uma prestação de trabalho a pedido desta última, ao passo que a expressão «prevenção em regime de disponibilidade contínua» se refere aos períodos durante os quais o trabalhador não está obrigado a permanecer no seu local de trabalho.

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 desta diretiva dispõe:

«1. 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.

A entidade patronal deve zelar pela adaptação destas medidas, a fim de atender a alterações das circunstâncias e tentar melhorar as situações existentes.

2. A entidade patronal aplicará as medidas previstas no primeiro parágrafo do número anterior com base nos seguintes princípios gerais de prevenção:

- a) Evitar os riscos;
- b) Avaliar os riscos que não possam ser evitados;
- c) Combater os riscos na origem;

[...]

3. Sem prejuízo das restantes disposições da presente diretiva, a entidade patronal deve, de acordo com a natureza das atividades da empresa e/ou do estabelecimento:

- a) Avaliar os riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores, inclusivamente na escolha dos equipamentos de trabalho e das substâncias ou preparados químicos e na conceção dos locais de trabalho.

Na sequência desta avaliação, e na medida do necessário, as atividades de prevenção e os métodos de trabalho e de produção postos em prática pela entidade patronal devem:

- assegurar um nível mais eficaz de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores,
- ser integrados no conjunto das atividades da empresa e/ou do estabelecimento e a todos os níveis da hierarquia;

[...]»

Diretiva 2003/88

5 O artigo 1.º da Diretiva 2003/88 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 desta diretiva prevê:

«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 7.º, n.º 1, da referida diretiva:

«Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas, de acordo com as condições de obtenção e de concessão previstas nas legislações e/ou práticas nacionais.»

Direito alemão

8 O anexo do Verordnung über die Organisation, Mindeststärke und Ausrüstung der öffentlichen Feuerwehren (Regulamento Relativo à Organização, Capacidade Mínima e ao Equipamento dos Corpos Estatais de Bombeiros), de 17 de dezembro de 2003 (GVBl., p. 693), dispõe, nomeadamente:

«O equipamento de nível 2, incluindo o pessoal necessário deve, em regra, estar no local de intervenção dentro de 20 minutos após ser dado o alarme [...]»

9 Nos termos da Einsatzdienstverfügung der Feuerwehr Offenbach (Circular Operacional do Corpo Estatal de Bombeiros da Cidade de Offenbach am Main), na sua versão de 18 de junho de 2018, em caso de alarme, o funcionário que presta o serviço «Beamter vom Einsatzleitdienst» (funcionário do serviço de controlo de operações; a seguir «serviço “BvE”») deve deslocar-se imediatamente ao local de intervenção, utilizando os seus direitos especiais derogatórios do Código da Estrada e os seus direitos de prioridade.

10 Esta circular operacional detalha, na página 6, as obrigações do funcionário que efetua o serviço «BvE»:

«Enquanto durar o serviço “BvE”, o funcionário deve estar disponível e permanecer num local que lhe permita respeitar o tempo de intervenção de 20 minutos. Considera-se que esta regra é cumprida se, exercendo os seus direitos especiais derogatórios do Código da Estrada e os seus direitos de prioridade, o tempo do trajeto entre o local em que se encontra e a área urbana da cidade de Offenbach am Main for igual ou inferior a 20 minutos. O referido tempo do trajeto aplica-se em caso de tráfego com intensidade média e de condições normais de circulação rodoviária e meteorológicas.»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

- 11 RJ é funcionário e exerce as suas atividades de bombeiro, na qualidade de chefe de grupo, no corpo estatal de bombeiros da cidade de Offenbach am Main. Além do seu tempo de serviço regular, RJ deve, em conformidade com o regime jurídico do corpo estatal de bombeiros desta cidade, exercer regularmente o serviço «BvE».
- 12 Durante o serviço «BvE», RJ deve estar sempre contactável e ter consigo o seu uniforme de intervenção, bem como um veículo de serviço, disponibilizado pela sua entidade patronal. Tem de responder às chamadas que recebe e por meio das quais é informado dos incidentes que ocorrem e sobre os quais tem de tomar decisões. Por vezes, deve deslocar-se ao local da intervenção ou ao seu local de afetação. Quando presta o serviço «BvE», RJ tem de escolher o local onde se encontra de modo que, em caso de alarme, possa chegar à área urbana da cidade de Offenbach am Main, com o seu uniforme e esse veículo, exercendo os direitos derogatórios do Código da Estrada e direitos de prioridade, no prazo de 20 minutos.
- 13 Durante a semana, o serviço «BvE» é prestado entre as 17 horas e as 7 horas do dia seguinte. Nos fins de semana, este serviço decorre de sexta-feira, a partir das 17 horas, a segunda-feira, às 7 horas. Uma semana de 42 horas de trabalho pode ser seguida da prestação do referido serviço. Em média, RJ presta o serviço «BvE» em 10 a 15 fins de semana por ano. Entre 1 de janeiro de 2013 e 31 de dezembro de 2015, assegurou 126 vezes o serviço «BvE» e teve de responder a alarmes ou sair em intervenção vinte vezes. Assim, em três anos, o número de alarmes que ocorreram enquanto RJ prestava o serviço «BvE» ascendeu, em média, a 6,67 por ano.
- 14 RJ pediu que o serviço «BvE» fosse reconhecido como tempo de trabalho e que fosse remunerado em conformidade. Por Decisão de 6 de agosto de 2014, a sua entidade patronal indeferiu o seu pedido.
- 15 Em 31 de julho de 2015, RJ intentou no órgão jurisdicional de reenvio uma ação em que sustenta que, mesmo quando decorrem em regime de disponibilidade contínua e que, por conseguinte, o trabalhador não é obrigado a estar fisicamente presente num local determinado pela entidade patronal, os períodos de prevenção podem ser considerados tempo de trabalho, quando o trabalhador está obrigado, pela sua entidade patronal, a retomar o trabalho num prazo muito curto. RJ alega, especialmente, que o serviço «BvE» constitui uma restrição significativa do seu tempo livre, uma vez que, em caso de alarme, deve sair imediatamente do seu domicílio para se deslocar a Offenbach am Main, a fim de respeitar o prazo de 20 minutos a que está sujeito.
- 16 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, as atividades exercidas pelas forças de intervenção dos corpos estatais de bombeiros estão abrangidas pelo âmbito de aplicação da Diretiva 2003/88. Esse órgão jurisdicional considera que, embora as questões relativas à remuneração dos serviços de prevenção sejam, em contrapartida, excluídas desse âmbito de aplicação, a qualificação do serviço «BvE» de «tempo de trabalho», na aceção do artigo 2.º, ponto 1, da Diretiva 2003/88, é, todavia, decisiva para a decisão do litígio que lhe foi submetido.
- 17 Com efeito, segundo o direito alemão, a entidade patronal só pode ser condenada a remunerar o serviço «BvE», da forma solicitada por RJ, se este último tiver trabalhado além da duração semanal máxima de trabalho permitida pela Diretiva 2003/88. Além disso, o pedido de RJ no sentido de ser especificamente declarado que o serviço «BvE» constitui tempo de trabalho não incide sobre a eventual remuneração desse serviço, mas visa assegurar que, no futuro, RJ não tenha de trabalhar além da duração máxima de trabalho permitida pelo direito da União.

- 18 O órgão jurisdicional de reenvio salienta que, até à data, o Tribunal de Justiça considerou que um período de prevenção só poderá ser equiparado ao tempo de trabalho se o trabalhador for obrigado a estar fisicamente presente num local determinado pela entidade patronal e de aí se manter à disposição desta última para poder fornecer imediatamente as prestações adequadas em caso de necessidade. Todavia, salienta que, no Acórdão de 21 de fevereiro de 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), o Tribunal de Justiça considerou que os serviços de prevenção prestados por um trabalhador no seu domicílio devem, também eles, ser considerados tempo de trabalho, baseando-se, por um lado, na obrigação de o trabalhador permanecer num local determinado pela entidade patronal e, por outro, na limitação da capacidade de esse trabalhador se dedicar aos seus interesses pessoais e sociais decorrente da necessidade de chegar ao seu local de trabalho no prazo de oito minutos.
- 19 Para o órgão jurisdicional de reenvio, esse acórdão não se opõe a que sejam igualmente considerados tempo de trabalho os períodos de prevenção em regime de disponibilidade contínua, a saber, aqueles durante os quais o trabalhador, sem ser obrigado a permanecer num local determinado pela entidade patronal, está sujeito a importantes restrições na livre escolha do local onde se encontra e na organização do seu tempo livre.
- 20 Especialmente, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, o facto de se excluir do conceito de «tempo de trabalho», na aceção da Diretiva 2003/88, os períodos de prevenção em regime de disponibilidade contínua pelo simples motivo de a entidade patronal não ter fixado um local específico em que o trabalhador é obrigado a estar fisicamente presente constitui uma diferença de tratamento injustificada relativamente à situação em que a entidade patronal tinha imposto esse local. Com efeito, a obrigação, imposta ao trabalhador, de chegar a um determinado local num prazo curto pode ter um efeito tão restritivo na organização do seu tempo livre e equivale a impor-lhe indiretamente o local onde é obrigado a estar fisicamente presente, restringindo assim significativamente as possibilidades de se dedicar às suas ocupações pessoais.
- 21 Por último, o órgão jurisdicional de reenvio salienta que o critério determinante utilizado pelo Bundesverwaltungsgericht (Tribunal Administrativo Federal, Alemanha) para determinar se um período de prevenção deve ser considerado tempo de trabalho é a frequência com que o trabalhador deve contar ser solicitado durante os seus períodos de prevenção. Se estes forem apenas esporadicamente interrompidos por intervenções, não constituem «tempo de trabalho».
- 22 Nestas circunstâncias, o Verwaltungsgericht Darmstadt (Tribunal Administrativo de Darmstadt, Alemanha) 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 o tempo de prevenção durante o qual um trabalhador está sujeito à obrigação de se apresentar na área urbana da cidade do seu local de trabalho no prazo de vinte minutos, em uniforme de intervenção e com o veículo de intervenção, deve ser considerado tempo de trabalho, quando o empregador não obriga o trabalhador a permanecer num local determinado, mas o trabalhador fica sujeito a restrições significativas quanto ao local onde permanece e às possibilidades de se dedicar aos seus interesses pessoais e sociais?

- 2) Em caso de resposta afirmativa à primeira questão prejudicial: Deve o artigo 2.º da Diretiva [2003/88] ser interpretado no sentido de que, numa situação como a da primeira questão prejudicial, para definir o conceito de tempo de trabalho, também se deve ter em conta se, e em que medida, durante o tempo de prevenção, que pode ser passado num local não especificado pelo empregador, é de esperar uma convocação para o trabalho?»

Quanto às questões prejudiciais

- 23 Com as suas questões, que importa examinar em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 2.º da Diretiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que o período de prevenção durante o qual um trabalhador deve poder chegar à área urbana da cidade do seu local de trabalho no prazo de vinte minutos, com o seu uniforme de intervenção e com o veículo de serviço disponibilizado pela sua entidade patronal, exercendo os direitos derogatórios do Código da Estrada e os direitos de prioridade associados a esse veículo, constitui «tempo de trabalho», na aceção desse artigo, e se a frequência média com que é efetivamente chamado a intervir durante esse período deve ser tida em consideração no âmbito dessa qualificação.
- 24 Resulta, mais especificamente, da decisão de reenvio e dos autos de que o Tribunal de Justiça dispõe que o demandante no processo principal é chamado a assumir cerca de quarenta períodos de prevenção por ano, à noite durante a semana e aos fins de semana. Estes períodos de prevenção são efetuados em regime de disponibilidade contínua, o que implica que não é obrigado a estar fisicamente presente no seu local de trabalho. Durante os referidos períodos de prevenção, RJ deve dispor, a todo o instante, do seu uniforme e do seu veículo de intervenção, poder responder imediatamente às chamadas que recebe e estar em condições de chegar à zona urbana da cidade de Offenbach am Main, com o seu uniforme de intervenção e o seu veículo de serviço, no prazo de 20 minutos, exercendo os direitos derogatórios e prioritários associados a esse veículo. Este tempo de trajeto aplica-se em caso de tráfego com intensidade média e de condições normais de circulação rodoviária e meteorológicas.
- 25 A título preliminar, importa recordar que, embora caiba, em última análise, ao órgão jurisdicional de reenvio examinar se os períodos de prevenção em regime de disponibilidade contínua em causa no processo principal devem ser qualificados de «tempo de trabalho», para efeitos da aplicação da Diretiva 2003/88, não é menos verdade que compete ao Tribunal de Justiça fornecer-lhe indicações quanto aos critérios a tomar em consideração nesse exame [Acórdão proferido na presente data, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidade contínua num local remoto), C-344/19, n.ºs 23 e 24 e jurisprudência referida].
- 26 Feita esta precisão preliminar, em primeiro lugar, 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. Esta harmonização no âmbito da União Europeia em matéria de organização do tempo de trabalho tem por objetivo garantir uma melhor proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, permitindo-lhes beneficiar de períodos mínimos de descanso — nomeadamente diário e semanal — e de períodos de pausa adequados, e prevendo um limite máximo para a duração semanal do tempo de trabalho [Acórdão proferido na presente data, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidade contínua num local remoto), C-344/19, n.º 25 e jurisprudência referida].

- 27 As diferentes prescrições que a Diretiva 2003/88 enuncia em matéria de duração máxima de trabalho e de tempo mínimo de descanso constituem, assim, regras do direito social da União, que revestem especial importância, de que cada trabalhador deve beneficiar e cujo respeito não se pode subordinar a considerações de ordem puramente económica [Acórdão proferido na presente data, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidade contínua num local remoto), C-344/19, n.º 26 e jurisprudência referida].
- 28 De resto, ao estabelecer o direito de cada trabalhador à limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, a Diretiva 2003/88 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. Daqui resulta, nomeadamente, que as disposições da Diretiva 2003/88 não podem ser objeto de interpretação restritiva em detrimento dos direitos que esta confere ao trabalhador [Acórdão proferido na presente data, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidade contínua num local remoto), C-344/19, n.º 27 e jurisprudência referida].
- 29 Em segundo lugar, importa salientar que 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, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional. Nos termos do artigo 2.º, ponto 2, desta diretiva, o conceito de «[p]eríodo de descanso» significa qualquer período que não seja tempo de trabalho.
- 30 Daqui resulta que estes dois conceitos, que eram definidos da mesma maneira na 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), à qual sucedeu a Diretiva 2003/88, se excluem mutuamente. O tempo de prevenção de um trabalhador deve, portanto, 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 [Acórdão proferido na presente data, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidade contínua num local remoto), C-344/19, n.º 29 e jurisprudência referida].
- 31 Além disso, os conceitos de «tempo de trabalho» e de «período de descanso» constituem conceitos de direito da União que há que definir segundo características objetivas, por referência ao sistema e à finalidade da Diretiva 2003/88. Com efeito, só essa interpretação autónoma é suscetível de assegurar a essa diretiva a sua plena eficácia, bem como uma aplicação uniforme desses conceitos em todos os Estados-Membros [Acórdão proferido na presente data, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidade contínua num local remoto), C-344/19, n.º 30 e jurisprudência referida].
- 32 Por conseguinte, apesar da referência à «legislação e/ou [à] prática nacional», no artigo 2.º da Diretiva 2003/88, os Estados-Membros não podem determinar unilateralmente o alcance dos conceitos de «tempo de trabalho» e de «período de descanso», subordinando a qualquer condição ou restrição o direito, diretamente reconhecido aos trabalhadores por esta diretiva, a que os períodos de trabalho e, correlativamente, os de descanso sejam devidamente tidos em conta. Qualquer outra interpretação poderia pôr em causa o efeito útil da Diretiva 2003/88 e desrespeitaria a sua finalidade [Acórdão proferido na presente data, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidade contínua num local remoto), C-344/19, n.º 31 e jurisprudência referida].

- 33 Em terceiro lugar, no que respeita mais precisamente aos períodos de prevenção, resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça que um período durante o qual não é efetivamente exercida nenhuma atividade pelo trabalhador em benefício da sua entidade patronal não constitui necessariamente um «período de descanso» para efeitos da aplicação da Diretiva 2003/88.
- 34 Assim, por um lado, o Tribunal de Justiça declarou, a propósito dos períodos de prevenção efetuados nos locais de trabalho que não se confundiam com o domicílio do trabalhador, que o fator determinante para se considerar que os elementos característicos do conceito de «tempo de trabalho», na aceção da Diretiva 2003/88, se verificam é o trabalhador ser obrigado a estar fisicamente presente no local determinado pela entidade patronal e de aí estar à sua disposição para poder prestar imediatamente os seus serviços em caso de necessidade (v., neste sentido, Acórdãos de 3 de outubro de 2000, *Simap*, C-303/98, EU:C:2000:528, n.º 48; de 9 de setembro de 2003, *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, n.º 63; e de 1 de dezembro de 2005, *Dellas e o.*, C-14/04, EU:C:2005:728, n.º 48).
- 35 A este respeito, importa precisar que o local de trabalho deve ser entendido como qualquer local onde o trabalhador é chamado a exercer uma atividade por ordem da sua entidade patronal, incluindo quando esse local não é o lugar onde exerce habitualmente a sua atividade profissional.
- 36 O Tribunal de Justiça considerou que, durante esse período de prevenção, o trabalhador, obrigado a permanecer no seu local de trabalho à disposição imediata da sua entidade patronal, deve permanecer afastado do seu ambiente social e familiar e beneficia de uma reduzida margem para gerir o tempo durante o qual os seus serviços profissionais não são solicitados. Por conseguinte, a totalidade deste período deve ser qualificada de «tempo de trabalho», na aceção da Diretiva 2003/88, independentemente das prestações de trabalho efetivamente efetuadas pelo trabalhador durante o referido período (v., neste sentido, Acórdão de 9 de setembro de 2003, *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, n.º 65; de 5 de outubro de 2004, *Pfeiffer e o.*, C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, n.º 93; e de 1 de dezembro de 2005, *Dellas e o.*, C-14/04, EU:C:2005:728, n.ºs 46 e 58).
- 37 Por outro lado, o Tribunal de Justiça declarou que um período de prevenção em regime de disponibilidade contínua, apesar de não impor que o trabalhador permaneça no seu local de trabalho, deve igualmente ser qualificado, na sua totalidade, de «tempo de trabalho», na aceção da Diretiva 2003/88, quando, tendo em consideração o impacto objetivo e muito significativo das limitações impostas ao trabalhador sobre as possibilidades de este último se dedicar aos seus interesses pessoais e sociais, se distingue de um período durante o qual o trabalhador só tem de estar à disposição da sua entidade patronal a fim de ser contactado (v., neste sentido, Acórdão de 21 de fevereiro de 2018, *Matzak*, C-518/15, EU:C:2018:82, n.ºs 63 a 66).
- 38 Resulta tanto dos elementos salientados nos n.ºs 34 a 37 do presente acórdão como da necessidade, recordada no n.º 28 do mesmo acórdão, de interpretar o artigo 2.º, ponto 1, da Diretiva 2003/88 à luz do artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais 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 objetiva 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 consagrar esse tempo aos seus próprios interesses.
- 39 Pelo contrário, quando as limitações impostas ao trabalhador durante um determinado período de prevenção não atinjam um grau de intensidade tal que lhe permitam gerir o seu tempo e se dedicar aos seus próprios interesses sem grandes limitações, 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 proferido na presente data, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidade contínua num local remoto), C-344/19, n.º 38 e jurisprudência referida].

- 40 A este respeito, importa ainda precisar que só as limitações que são impostas ao trabalhador — seja pela regulamentação do Estado-Membro em causa, por uma convenção coletiva ou pela sua entidade patronal, por força, designadamente, do contrato de trabalho, do regulamento de trabalho ou do sistema de repartição dos serviços de prevenção entre trabalhadores — podem ser tomadas em consideração para avaliar se um período de prevenção constitui «tempo de trabalho» na aceção da Diretiva 2003/88 [Acórdão proferido na presente data, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidade contínua num local remoto), C-344/19, n.º 39].
- 41 Em contrapartida, as dificuldades organizacionais que um período de prevenção pode gerar para o trabalhador e que não decorrem de tais limitações, mas que são, por exemplo, consequência de elementos naturais ou da livre escolha deste, não podem ser tidas em conta [Acórdão proferido na presente data, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidade contínua num local remoto), C-344/19, n.º 40].
- 42 Assim, nomeadamente, a distância significativa que separa o domicílio livremente escolhido pelo trabalhador do lugar a que deve poder chegar num determinado período de tempo durante o seu período de prevenção não é, enquanto tal, um critério pertinente para qualificar a totalidade desse período de «tempo de trabalho», na aceção do artigo 2.º, ponto 1, da Diretiva 2003/88, pelo menos quando esse lugar é o seu local de trabalho habitual. Com efeito, nesse caso, esse trabalhador pôde apreciar livremente a distância que separa o referido lugar da sua residência [Acórdão proferido na presente data, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidade contínua num local remoto), C-344/19, n.º 41 e jurisprudência referida].
- 43 Por outro lado, se o local de trabalho engloba ou se confunde com o domicílio do trabalhador, a simples circunstância de, durante um dado período de prevenção, este último ser obrigado a permanecer no seu local de trabalho para poder, se necessário, estar disponível para a sua entidade patronal não basta para qualificar esse período de «tempo de trabalho» na aceção da Diretiva 2003/88 [Acórdão proferido na presente data, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidade contínua num local remoto), C-344/19, n.º 43 e jurisprudência referida].
- 44 Quando, devido à inexistência de uma obrigação de permanecer no local de trabalho, um período de prevenção não pode ser automaticamente qualificado de «tempo de trabalho», na aceção da Diretiva 2003/88, cabe ainda aos órgãos jurisdicionais nacionais verificar se, todavia, essa qualificação não se impõe devido às consequências que o conjunto das limitações impostas ao trabalhador acarreta para a sua faculdade de gerir livremente, durante esse período, o tempo durante o qual os seus serviços profissionais não são solicitados e se dedicar aos seus próprios interesses.
- 45 Nesta perspetiva, 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 o seu empregador o solicite, conjugado, se for caso disso, com a frequência média das intervenções que esse trabalhador será efetivamente chamado a assegurar durante esse período [Acórdão proferido na presente data, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidade contínua num local remoto), C-344/19, n.º 46].

- 46 Assim, em primeiro lugar, como salientou, em substância, o advogado-geral nos n.ºs 89 a 91 das suas conclusões, os órgãos jurisdicionais nacionais devem ter em conta as consequências que ocasiona, para a faculdade de o trabalhador gerir livremente o seu tempo, a brevidade do prazo dentro do qual deve, em caso de intervenção necessária, voltar ao trabalho, o que, regra geral, impõe que se desloque ao seu local de trabalho.
- 47 A este respeito, importa salientar que um período de prevenção durante o qual um trabalhador pode, tendo em conta o prazo razoável que lhe é concedido para retomar as suas atividades profissionais, planear as suas ocupações pessoais e sociais não constitui, *a priori*, «tempo de trabalho», na aceção da Diretiva 2003/88. Em contrapartida, um período de prevenção durante o qual o prazo imposto ao trabalhador para voltar ao trabalho está limitado a alguns minutos deve, em princípio, ser considerado, na sua totalidade, «tempo de trabalho», na aceção desta diretiva, uma vez que o trabalhador, neste último caso, fica, na prática, fortemente dissuadido de planear qualquer atividade de recreio, mesmo de curta duração [Acórdão proferido na presente data, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidade contínua num local remoto), C-344/19, n.º 48].
- 48 Não é menos verdade que o impacto desse prazo de reação deve ser avaliado no termo de uma apreciação concreta, que tenha em conta, se for caso disso, as outras limitações impostas ao trabalhador, bem como as facilidades que lhe são concedidas, no decurso do seu período de prevenção [Acórdão proferido na presente data, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidade contínua num local remoto), C-344/19, n.º 49].
- 49 É, nomeadamente, pertinente, a título das limitações inerentes a esse prazo de reação, a obrigação de o trabalhador permanecer no seu domicílio, sem poder deslocar-se livremente, enquanto aguarda a solicitação da sua entidade patronal, ou a de estar munido de um equipamento específico quando, na sequência de uma chamada, tem de se apresentar no seu local de trabalho. É igualmente pertinente, a título das facilidades concedidas ao trabalhador, a eventual disponibilização a esse trabalhador de um veículo de serviço que permite exercer direitos derogatórios do Código da Estrada e direitos de prioridade ou ainda a faculdade reconhecida ao trabalhador de responder às solicitações da sua entidade patronal sem sair do local onde se encontra.
- 50 Em segundo lugar, os órgãos jurisdicionais nacionais devem ter em conta, juntamente com o prazo de que o trabalhador dispõe para retomar a sua atividade profissional, a frequência média das prestações efetivas que são normalmente realizadas por esse trabalhador, durante cada um dos seus períodos de prevenção, quando a mesma possa ser objeto de uma estimativa objetiva [Acórdão proferido na presente data, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidade contínua num local remoto), C-344/19, n.º 51].
- 51 Com efeito, quando um trabalhador é, em média, chamado a intervir várias vezes durante um período de prevenção, dispõe de uma margem menor para gerir livremente o seu tempo durante os seus períodos de inatividade, tendo em conta a sua frequente interrupção. Isto é tanto mais assim quando as intervenções normalmente exigidas ao trabalhador, durante o seu período de prevenção, têm uma duração não negligenciável [Acórdão proferido na presente data, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidade contínua num local remoto), C-344/19, n.º 52].

- 52 Daqui resulta que, se o trabalhador for, em média, frequentemente chamado a realizar prestações durante os seus períodos de prevenção, prestações que, regra geral, não são de curta duração, a totalidade destes períodos constitui, em princípio, «tempo de trabalho» na aceção da Diretiva 2003/88 [Acórdão proferido na presente data, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidade contínua num local remoto), C-344/19, n.º 53].
- 53 Assim, a circunstância de, em média, o trabalhador só raramente ser chamado a intervir durante os seus períodos de prevenção não pode levar a que estes últimos sejam considerados «períodos de descanso», na aceção do artigo 2.º, ponto 2, da Diretiva 2003/88, quando o impacto do prazo imposto ao trabalhador para retomar as suas atividades profissionais é tal, que basta para restringir, de forma objetiva e muito significativa, a capacidade que tem de gerir livremente, durante esses períodos, o tempo durante o qual os seus serviços profissionais não são solicitados [Acórdão proferido na presente data, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidade contínua num local remoto), C-344/19, n.º 54].
- 54 No caso em apreço, importa recordar que, segundo as indicações fornecidas na decisão de reenvio, durante os períodos de prevenção em regime de disponibilidade contínua em causa no processo principal, RJ se pode deslocar livremente, mas deve estar em condições de chegar à zona urbana da cidade de Offenbach am Main no prazo de 20 minutos, com o seu uniforme de intervenção e o veículo de serviço posto à sua disposição pela sua entidade patronal, exercendo os direitos derogatórios do Código da Estrada e os direitos de prioridade. Como salientado no n.º 13 do presente acórdão, não resulta da decisão de reenvio que a frequência média das intervenções desse trabalhador, durante esses períodos, tenha sido elevada. Por outro lado, o caráter eventualmente significativo da distância que separa o domicílio de RJ da zona urbana da cidade de Offenbach am Main, local habitual do seu trabalho, não é, enquanto tal, pertinente.
- 55 No entanto, compete ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar, à luz de todas as circunstâncias do caso em apreço, se RJ está sujeito, durante os seus períodos de prevenção em regime de disponibilidade contínua, a limitações de uma intensidade tal, que afetam, objetiva 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 dedicar esse tempo aos seus próprios interesses.
- 56 Em quarto lugar, importa recordar que, com exceção da hipótese particular relativa às férias anuais remuneradas, referida no artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88, esta diretiva se limita a regular determinados aspetos da organização do tempo de trabalho para garantir a proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, pelo que, em princípio, não é aplicável à remuneração dos trabalhadores [Acórdão proferido na presente data, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidade contínua num local remoto), C-344/19, n.º 57].
- 57 Por conseguinte, o modo de remuneração dos trabalhadores pelos períodos de prevenção não está abrangido pela Diretiva 2003/88, mas pelas disposições pertinentes do direito nacional. Consequentemente, esta diretiva não se opõe à aplicação de uma regulamentação de um Estado-Membro, de uma convenção coletiva de trabalho ou de uma decisão de uma entidade patronal que, para efeitos da remuneração de um serviço de prevenção, tenha em conta de forma diferente os períodos durante os quais são realmente efetuadas prestações de trabalho e aqueles durante os quais nenhum trabalho efetivo é prestado, mesmo quando esses períodos devam ser considerados, na sua totalidade, «tempo de trabalho» para efeitos da aplicação da referida diretiva [Acórdão proferido na presente data, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidade contínua num local remoto), C-344/19, n.º 58 e jurisprudência referida].

- 58 Do mesmo modo, a Diretiva 2003/88 não se opõe a essa regulamentação, convenção coletiva de trabalho ou decisão da entidade patronal que, quanto aos períodos de prevenção que devam ser integralmente considerados não abrangidos pelo conceito de «tempo de trabalho» para efeitos da aplicação desta diretiva, preveja, no entanto, o pagamento ao trabalhador em causa de uma quantia destinada a compensar os inconvenientes que esses períodos de prevenção lhe causem na gestão do seu tempo e dos seus interesses privados [Acórdão proferido na presente data, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidade contínua num local remoto), C-344/19, n.º 59].
- 59 Em quinto e último lugar, decorre do n.º 30 do presente acórdão que os períodos de prevenção que não satisfaçam as condições para serem qualificados de «tempo de trabalho», na aceção do artigo 2.º, ponto 1, da Diretiva 2003/88, devem, com exceção do tempo relacionado com as prestações de trabalho efetivamente realizadas durante esses períodos, ser considerados «períodos de descanso» na aceção do artigo 2.º, ponto 2, da mesma e, como tal, ser contabilizados no cálculo dos períodos mínimos de descanso diário e semanal estabelecidos nos artigos 3.º e 5.º desta diretiva.
- 60 Assim, há que salientar que 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. Daqui resulta 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 [v., a este respeito, Acórdão proferido na presente data, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidade contínua num local remoto), C-344/19, n.ºs 61 a 65 e jurisprudência referida].
- 61 Resulta de todas as considerações precedentes que há que responder às questões submetidas 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, durante o qual um trabalhador deve poder chegar à área urbana da cidade do seu local de trabalho no prazo de 20 minutos, com o seu uniforme de intervenção e o veículo de serviço disponibilizado pela sua entidade patronal, exercendo os direitos derogatórios do Código da Estrada e os direitos de prioridade associados a esse veículo, só constitui, na sua totalidade, «tempo de trabalho», na aceção desta disposição, se decorrer de uma apreciação global de todas as circunstâncias do caso em apreço, nomeadamente das consequências desse prazo e, sendo caso disso, da frequência média das intervenções durante esse período, que as limitações impostas a esse trabalhador durante o referido período são de uma natureza tal, que afetam objetiva e muito significativamente a capacidade de o trabalhador gerir livremente, durante o mesmo período, o tempo durante o qual os seus serviços profissionais não são solicitados e dedicar esse tempo aos seus próprios interesses.

Quanto às despesas

- 62 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 (Grande Secção) declara:

O artigo 2.º, ponto 1, 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, deve ser interpretado no sentido de que um período de prevenção em regime de disponibilidade contínua, durante o qual um trabalhador deve poder chegar à área urbana da cidade do seu local de trabalho no prazo de 20 minutos, com o seu uniforme de intervenção e o veículo de serviço disponibilizado pela sua entidade patronal, exercendo os direitos derogatórios do Código da Estrada e os direitos de prioridade associados a esse veículo, só constitui, na sua totalidade, «tempo de trabalho», na aceção desta disposição, se decorrer de uma apreciação global de todas as circunstâncias do caso em apreço, nomeadamente das consequências desse prazo e, sendo caso disso, da frequência média das intervenções durante esse período, que as limitações impostas a esse trabalhador durante o referido período são de uma natureza tal, que afetam objetiva e muito significativamente a capacidade de o trabalhador gerir livremente, durante o mesmo período, o tempo durante o qual os seus serviços profissionais não são solicitados e dedicar esse tempo aos seus próprios interesses.

Assinaturas