



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 — Trabalho específico relativo à manutenção de radiodifusores de televisão situados longe das zonas habitadas — Diretiva 89/391/CEE — Artigos 5.º e 6.º — Riscos psicossociais — Obrigação de prevenção»

No processo C-344/19,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Vrhovno sodišče (Supremo Tribunal, Eslovénia), por Decisão de 2 de abril de 2019, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 2 de maio de 2019, no processo

D. J.

contra

Radiotelevizija Slovenija,

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 de D. J., por M. Šafar e P. Boršnak, odvetnika,
- em representação de Radiotelevizija Slovenija, por E. Planinc Omerzel e G. Dernovšek, odvetnika,
- em representação do Governo esloveno, por A. Grum e N. Pintar Gosenca, na qualidade de agentes,
- em representação do Governo polaco, por B. Majczyna, na qualidade de agente,

* Língua do processo: esloveno.

– em representação da Comissão Europeia, por B. Rous Demiri, B.-R. Killmann e M. van Beek, 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 D. J. à Radiotelevizija Slovenija a respeito do salário reivindicado por D. J. 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 esloveno

8 O artigo 142.º da *Zakon o delovnih razmerjih* (Lei sobre as Relações Laborais), de 5 de março de 2013 (Uradni list RS, n.º 21/13) dispõe:

«(1) O tempo de trabalho é o tempo de trabalho efetivo e o tempo de descanso nos termos do artigo 154.º da presente lei, bem como os períodos de ausência justificada ao trabalho com base na lei e num contrato coletivo ou num ato de aplicação geral.

(2) O tempo de trabalho efetivo define-se como qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade laboral, devendo entender-se como tal o período em que o trabalhador se mantém à disposição da entidade patronal e cumpre as suas obrigações laborais decorrentes do contrato de trabalho.

(3) O tempo de trabalho efetivo constitui a base para o cálculo da produtividade de trabalho.»

9 O artigo 46.º do *Kolektivna pogodba za javni sektor* (Contrato Coletivo para o Setor Público), de 5 de junho de 2008 (Uradni list RS, n.ºs 57/08 e seguintes), prevê:

«É devido ao funcionário público um suplemento salarial pelo período de disponibilidade contínua correspondente a 20 % do custo horário do vencimento de base. Os períodos de disponibilidade contínua do funcionário público não são contabilizados como tempo de trabalho.»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

10 De 1 de agosto de 2008 a 31 de janeiro de 2015, D. J. exerceu funções de técnico especializado nos centros de transmissão de Pohorje (Eslovénia) e, em seguida, de Krvavec (Eslovénia). A natureza do trabalho, a distância entre estes centros de transmissão e o seu domicílio, bem como as dificuldades periódicas para aceder a estes últimos, impunham que permanecesse na proximidade dos locais em causa. Um destes dois locais era, aliás, tão afastado do domicílio de D. J. que lhe seria impossível deslocar-se para lá diariamente, mesmo nas condições meteorológicas mais favoráveis. A entidade patronal de D. J. converteu, nos edifícios dos dois centros de transmissão, um local para permitir o seu alojamento e de outro técnico, ambos presentes simultaneamente em cada um dos referidos centros de transmissão. Após o cumprimento das suas obrigações profissionais, os dois técnicos podiam assim descansar na sala de estar ou realizar atividades de tempo livre nas proximidades.

11 Estes dois técnicos exerciam a sua atividade laboral por faixas horárias, um das 6 horas às 18 horas e o outro do meio-dia à meia-noite, tendo D. J. trabalhado, a maior parte das vezes, na segunda faixa horária. O trabalho efetuado nesta faixa horária era «trabalho normal» que exigia a presença no posto de trabalho.

12 A entidade patronal de D. J. calculou o salário deste último com base nessas doze horas de «trabalho normal», sem remunerar o período de descanso, que se estendia, regra geral, da meia-noite às 6 horas da manhã, ao passo que as seis horas restantes foram consideradas período de prevenção em regime de disponibilidade contínua.

- 13 Durante este último período, o trabalhador podia afastar-se do centro de transmissão em causa. Devia, no entanto, estar contactável por telefone e, se necessário, chegar ao seu local de trabalho no prazo de uma hora. Apenas as tarefas urgentes deviam ser executadas imediatamente, podendo as outras atividades ser executadas no dia seguinte. A entidade patronal de D. J. pagava ao demandante no processo principal, por esse período de prevenção em regime de disponibilidade contínua, um subsídio correspondente a 20 % do seu salário de base. No entanto, se, durante o referido período, D. J. fosse chamado a intervir, o tempo necessário para a sua intervenção era calculado e pago como trabalho normal.
- 14 D. J. intentou uma ação pedindo que as horas em que esteve sujeito a esse serviço de prevenção em regime de disponibilidade contínua lhe fossem pagas à mesma tarifa que as horas de trabalho prestadas para além do tempo de trabalho regular, independentemente do facto de ter ou não prestado um trabalho concreto durante esse serviço de prevenção. Fundamentou a sua ação no facto de que residia no local onde prestava o seu trabalho e que, portanto, estava, na prática, presente no seu local de trabalho 24 horas por dia. Tendo em conta a natureza do seu trabalho e o facto de que permanecia nos centros de transmissão, D. J. considerava que não podia dispor livremente do seu tempo, uma vez que, nomeadamente quando estava em período de prevenção em regime de disponibilidade contínua, devia responder às chamadas, se necessário, e poder chegar ao seu local de trabalho no prazo de uma hora. Tendo em conta o facto de não existirem nos locais onde se situam os centros de transmissão muitas possibilidades de atividades de lazer, D. J. passou, de resto, a maior parte do tempo nestes centros de transmissão.
- 15 A ação e o recurso de D. J. foram julgados improcedentes em primeira e segunda instância.
- 16 D. J. interpôs recurso de «Revision» no órgão jurisdicional de reenvio, no âmbito do qual alega que a sua entidade patronal interpretou incorretamente o conceito de «tempo de trabalho efetivo», na aceção do artigo 142.º da Lei sobre as Relações Laborais. Com efeito, este conceito abrange não só o tempo durante o qual o trabalhador exerce efetivamente os seus serviços mas também todo o tempo em que se encontra presente no local de trabalho que lhe impõe a sua entidade patronal. Ora, esta tinha-lhe imposto períodos de serviço de vários dias e tinha abusado do recurso aos períodos de prevenção em regime de disponibilidade contínua.
- 17 O órgão jurisdicional de reenvio salienta que o objeto do litígio no processo principal é a remuneração dos serviços de prevenção em regime de disponibilidade contínua prestados por D. J. Esse órgão jurisdicional considera que, embora essa questão não esteja abrangida pelo âmbito de aplicação da Diretiva 2003/88, só poderá pronunciar-se quanto ao mérito do pedido de D. J. após ter obtido do Tribunal de Justiça certas precisões quanto à interpretação do artigo 2.º desta diretiva.
- 18 A este respeito, o órgão jurisdicional de reenvio considera que o processo nele pendente se distingue dos processos que já deram origem a acórdãos do Tribunal de Justiça na matéria.
- 19 Assim, antes de mais, contrariamente ao processo que deu origem ao Acórdão de 3 de outubro de 2000, *Simap* (C-303/98, EU:C:2000:528), a presença física de D. J. no seu local de trabalho, durante os seus períodos de prevenção, não era necessária nem exigida, exceto em caso de intervenção, uma vez que esses períodos de prevenção eram assegurados em regime de disponibilidade contínua. Em seguida, diferentemente do processo que deu origem ao Acórdão de 9 de setembro de 2003, *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437), foi devido à própria natureza do seu local de trabalho, e não à necessidade de estar contactável, que as possibilidades de D. J. gerir livremente o seu tempo e prosseguir os seus próprios interesses eram mais restritas. Por outro lado, o órgão jurisdicional de reenvio considera, tendo em conta o Acórdão de 10 de setembro de 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578), que as deslocações para visitar clientes não podem ser colocadas no mesmo plano que o período de prevenção em regime de disponibilidade contínua. Por último, o órgão jurisdicional de reenvio estabelece uma diferença em relação ao processo que deu origem ao Acórdão de 21 de fevereiro de 2018, *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82), com o fundamento

de que D. J. não estava obrigado a permanecer fisicamente no local determinado pela sua entidade patronal e de que o tempo de reação que lhe era concedido para chegar ao seu local de trabalho era significativamente mais longo do que o que estava em causa nesse processo.

20 Nestas condições, o Vrhovno sodišče (Supremo Tribunal, Eslovénia) 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, em circunstâncias como as do presente processo, se considera como horário de trabalho [o período de prevenção em regime de] disponibilidade contínua, durante [o] qual o trabalhador que exerce a sua atividade laboral numa estação de transmissão de rádio e televisão deve, no período em que não está em serviço (quando a sua presença física no local de trabalho não é necessária), estar contactável telefonicamente e, se necessário, chegar ao local de trabalho no prazo de uma hora?
- 2) Em circunstâncias como as do presente processo, o facto de o trabalhador residir num alojamento situado no lugar onde exerce a sua atividade laboral (estação de transmissão de televisão), por as características geográficas do local tornarem impossível (ou mais difícil) um regresso diário [ao seu domicílio] (“vale abaixo”), influencia a definição [do período de prevenção em regime de] disponibilidade contínua?
- 3) A resposta às duas questões anteriores será diferente se se tratar de um lugar em que as possibilidades de exercer atividades de lazer no tempo livre são limitadas devido às características geográficas desse lugar, ou se o trabalhador encontrar maiores limitações na gestão do seu tempo livre e na satisfação dos seus próprios interesses (do que se residisse no seu próprio domicílio)?»

Quanto às questões prejudiciais

- 21 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 estar contactável por telefone e, se necessário, poder chegar ao seu local de trabalho no prazo de uma hora constitui «tempo de trabalho» na aceção deste artigo, e se a disponibilização, em benefício desse trabalhador, de um alojamento de serviço, em razão da natureza dificilmente acessível do seu local de trabalho, e o facto de as imediações desse local de trabalho não serem propícias a atividades de lazer devem ser tidos em consideração no contexto dessa qualificação.
- 22 Resulta, mais especificamente, da decisão de reenvio e dos autos de que o Tribunal de Justiça dispõe que o recorrente no processo principal é um técnico especializado que estava encarregado, com um colega, de assegurar o funcionamento, durante vários dias consecutivos, de um centro de transmissão situado no cume de uma montanha. D. J. estava em serviço de prevenção durante seis horas por dia. Este serviço de prevenção efetuava-se em regime de disponibilidade contínua, o que implicava que, durante esse período, e diferentemente de um período de prevenção que abrangia a obrigação de estar fisicamente presente no seu local de trabalho, o interessado tinha apenas de estar contactável a qualquer momento e poder chegar ao centro de transmissão em causa no prazo de uma hora, se necessário.
- 23 A título preliminar, importa recordar que, no âmbito de um processo prejudicial nos termos do artigo 267.º TFUE, o Tribunal de Justiça não tem competência para apreciar os factos no processo principal nem para aplicar a medidas ou a situações nacionais as regras do direito da União sobre cuja interpretação é chamado a pronunciar-se, sendo estas questões da competência exclusiva do órgão jurisdicional nacional (v., neste sentido, Acórdão de 8 de maio de 2013, Libert e o., C-197/11 e C-203/11, EU:C:2013:288, n.º 94). Dito isto, cabe ao Tribunal de Justiça dar ao órgão jurisdicional de

reenvio uma resposta que lhe permita decidir o litígio que lhe foi submetido, fornecendo-lhe todos os elementos de interpretação do direito da União que possam ser úteis para esse efeito (v., neste sentido, Acórdão de 18 de setembro de 2019, VIPA, C-222/18, EU:C:2019:751, n.º 50 e jurisprudência referida).

- 24 Assim, 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.
- 25 Ao abrigo destas precisões preliminares, 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 a nível 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 de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.ºs 36, 37 e jurisprudência referida).
- 26 As diferentes prescrições que a Diretiva 2003/88 enuncia em matéria de duração máxima de trabalho e de tempo mínimo de descanso constituem regras do direito social da União, que revestem especial importância, de que cada trabalhador deve beneficiar (Acórdão de 10 de setembro de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, n.º 24) e cujo respeito não se pode subordinar a considerações de ordem puramente económica (v., neste sentido, Acórdão de 9 de setembro de 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, n.ºs 66 e 67).
- 27 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 (v., neste sentido, Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.ºs 30 a 32 e jurisprudência referida).
- 28 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, entende-se por «[p]eríodo de descanso» qualquer período que não seja tempo de trabalho.
- 29 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 (v., neste sentido, Acórdãos de 10 de setembro de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, n.ºs 25, 26 e jurisprudência referida, e de 21 de fevereiro de 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, n.º 55 e jurisprudência referida).
- 30 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 (v., neste sentido, Acórdão de 9 de setembro de 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, n.º 58).

- 31 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 (v., neste sentido, Acórdãos de 9 de setembro de 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, n.º 59; de 1 de dezembro de 2005, Dellas e o., C-14/04, EU:C:2005:728, n.º 45; e Despacho de 11 de janeiro de 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, n.º 26).
- 32 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.
- 33 Assim, por um lado, o Tribunal de Justiça declarou, a propósito de períodos de prevenção efetuados em locais de trabalho que não se confundiam com o domicílio do trabalhador, que o fator determinante para considerar que os elementos característicos do conceito de «tempo de trabalho», na aceção da Diretiva 2003/88, se verificam é o facto de o trabalhador ser obrigado a estar fisicamente presente no local determinado pela entidade patronal e de aí estar à sua disposição para poder prestar de imediato 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).
- 34 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.
- 35 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, tem de ficar 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, Acórdãos 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).
- 36 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).
- 37 Resulta tanto dos elementos salientados nos n.ºs 33 a 36 do presente acórdão como da necessidade, recordada no n.º 27 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 por 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 consagrar esse tempo aos seus próprios interesses.

- 38 Pelo contrário, quando as limitações impostas ao trabalhador durante um determinado período de prevenção não atinjam tal grau de intensidade e lhe permitam gerir o seu tempo e dedicar-se 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 (v., neste sentido, Acórdãos de 3 de outubro de 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, n.º 50, e de 10 de setembro de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, n.º 37).
- 39 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.
- 40 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.
- 41 Assim, por um lado, a distância significativa que separa o domicílio livremente escolhido pelo trabalhador do lugar a que deve poder chegar num determinado prazo 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 (v., *a contrario*, Acórdão de 10 de setembro de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, n.º 44).
- 42 Por outro lado, o caráter pouco propício às atividades de lazer da zona em que o trabalhador não pode, na prática, afastar-se durante um período de prevenção em regime de disponibilidade contínua, tal como a natureza dificilmente acessível do seu local de trabalho também não constituem uma circunstância pertinente para qualificar esse período de «tempo de trabalho» na aceção da Diretiva 2003/88.
- 43 Além disso, 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. Com efeito, nesse caso, a interdição de o trabalhador deixar o seu local de trabalho não implica necessariamente que tenha de permanecer afastado do seu ambiente familiar e social. Além disso, essa proibição é, em si mesma, menos suscetível de entravar a capacidade de esse trabalhador gerir livremente, durante esse período, o tempo durante o qual os seus serviços profissionais não são solicitados (v., a este respeito, Acórdão de 9 de setembro de 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, n.º 65).
- 44 Importa ainda acrescentar que, quando, devido à própria natureza do local de trabalho, o trabalhador não dispõe, na prática, da possibilidade realista de sair desse local após o horário de trabalho, apenas os períodos durante os quais continua sujeito a limitações objetivas e muito significativas, como a obrigação de estar imediatamente disponível para a sua entidade patronal, devem ser automaticamente

qualificados de «tempo de trabalho» na aceção da Diretiva 2003/88, com exclusão dos períodos durante os quais a impossibilidade de sair do seu local de trabalho decorre não dessa obrigação, mas unicamente da natureza específica desse local.

- 45 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.
- 46 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.
- 47 Assim, em primeiro lugar, como salientou, em substância, o advogado-geral nos n.ºs 98 a 100 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.
- 48 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 se apresentar 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.
- 49 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.
- 50 Quanto ao facto de a entidade patronal pôr à disposição do trabalhador, em razão da natureza particular do local de trabalho, um alojamento de serviço situado nesse local de trabalho ou nas suas imediações não constitui, enquanto tal, um elemento determinante para qualificar os períodos de prevenção em regime de disponibilidade contínua de «tempo de trabalho» na aceção da Diretiva 2003/88, quando, durante esses períodos, esse trabalhador não está sujeito a restrições tais que a sua capacidade para se dedicar aos seus interesses privados fica objetiva e muito significativamente afetada.
- 51 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.
- 52 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.

- 53 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.
- 54 Dito isto, 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.
- 55 No caso em apreço, importa recordar que, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, durante os períodos de prevenção em regime de disponibilidade contínua em causa no processo principal, D. J. apenas estava obrigado a estar imediatamente contactável e a poder chegar ao seu local de trabalho no prazo de uma hora em caso de necessidade. Não resulta da decisão de reenvio que tenham sido impostas outras limitações a esse trabalhador, nem que, durante esses períodos, a frequência média das intervenções que exigiam que chegasse ao seu local de trabalho dentro desse prazo tenha sido elevada. Além disso, o referido trabalhador dispunha de um alojamento de serviço no seu local de trabalho, no qual não estava, todavia, obrigado a permanecer, de modo permanente, durante os referidos períodos.
- 56 No entanto, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar, à luz de todas as circunstâncias do caso em apreço, se D. J. estava sujeito, durante os seus períodos de prevenção em regime de disponibilidade contínua, a limitações de uma intensidade tal que afetavam, objetiva e muito significativamente, a sua capacidade de gerir livremente, durante esses períodos, o tempo durante o qual os seus serviços profissionais não eram solicitados e dedicar esse tempo aos seus próprios interesses.
- 57 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 limita-se 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 de 20 de novembro de 2018 *Sindicatul Familia Constanța e o.*, C-147/17, EU:C:2018:926, n.º 35).
- 58 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 (v., neste sentido, Despacho de 11 de janeiro de 2007, *Vorel*, C-437/05, EU:C:2007:23, n.º 35).
- 59 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.
- 60 Em quinto e último lugar, decorre do n.º 29 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 diretiva 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.

- 61 Dito isto, 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 da Diretiva 89/391, a fim de proteger a segurança e a saúde dos seus trabalhadores. Com efeito, esta última diretiva é plenamente aplicável em matéria de períodos mínimos de descanso diário, de descanso semanal e da duração máxima do tempo de trabalho semanal, sem prejuízo das disposições mais vinculativas e/ou específicas contidas na Diretiva 2003/88 (Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 61).
- 62 Ora, antes de mais, decorre do artigo 5.º, n.º 1, e do artigo 6.º da Diretiva 89/391 que as entidades patronais são obrigadas a avaliar e a prevenir os riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores atinentes ao seu ambiente de trabalho (v., neste sentido, Acórdãos de 15 de novembro de 2001, Comissão/Itália, C-49/00, EU:C:2001:611, n.ºs 12 e 13, e de 14 de junho de 2007, Comissão/Reino Unido, C-127/05, EU:C:2007:338, n.º 41), entre os quais figuram certos riscos psicossociais, como o *stress* ou o esgotamento profissional.
- 63 Em seguida, como salientou a Comissão Europeia, mesmo quando não constituam «tempo de trabalho» na aceção do artigo 2.º, ponto 1, da Diretiva 2003/88, os serviços de prevenção pressupõem necessariamente que sejam impostas obrigações profissionais ao trabalhador e, por conseguinte, nessa estrita medida, fazem parte do seu ambiente de trabalho, em sentido lato.
- 64 Ora, quando esses serviços de prevenção se estendem, sem interrupções, durante longos períodos ou se realizam com muita frequência, de modo que fazem pesar, de forma recorrente, uma carga psicológica, mesmo de reduzida intensidade, sobre o trabalhador, pode tornar-se, na prática, muito difícil para este último abstrair-se plenamente do seu ambiente de trabalho durante um número suficiente de horas consecutivas, que lhe permitam neutralizar os efeitos do trabalho sobre a sua segurança e a sua saúde. Isto é tanto mais assim quando esses serviços de prevenção têm lugar durante a noite.
- 65 Daqui resulta que, tendo em conta a sua obrigação de proteger os trabalhadores contra os riscos psicossociais que possam surgir no seu ambiente de trabalho, 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.
- 66 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 apenas deve estar contactável por telefone e poder chegar ao seu local de trabalho, se necessário, no prazo de uma hora, podendo, ao mesmo tempo, permanecer num alojamento de serviço colocado à sua disposição pela sua entidade patronal nesse local de trabalho, sem estar obrigado a aí permanecer, 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 do trabalhador de 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. O caráter pouco propício às atividades de lazer das imediações do local em causa não é pertinente para efeitos desta apreciação.

Quanto às despesas

- ⁶⁷ 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 apenas deve estar contactável por telefone e poder chegar ao seu local de trabalho, se necessário, no prazo de uma hora, podendo, ao mesmo tempo, permanecer num alojamento de serviço colocado à sua disposição pela sua entidade patronal nesse local de trabalho, sem estar obrigado a aí permanecer, 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 do trabalhador de 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. O caráter pouco propício às atividades de lazer das imediações do local em causa não é pertinente para efeitos desta apreciação.

Assinaturas