



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção)

17 de março de 2021 *

[Texto retificado por Despacho de 15 de abril de 2021]

«Reenvio prejudicial — Política social — 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” — Artigo 3.º — Período mínimo de descanso diário — Trabalhadores que celebraram vários contratos de trabalho com uma mesma entidade patronal — Aplicação por trabalhador»

No processo C-585/19,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Tribunalul București (Tribunal Regional de Bucareste, Roménia), por Decisão de 24 de julho de 2019, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 2 de agosto de 2019, no processo

Academia de Studii Economice din București

contra

Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman — Ministerul Educației Naționale,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção),

composto por: E. Regan, presidente de secção, M. Ilešič, E. Juhász, C. Lycourgos (relator) e I. Jarukaitis, juízes,

advogado-geral: G. Pitruzzella,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

considerando as observações apresentadas:

– em representação da Academia de Studii Economice din București, por N. Istudor, D.G. Dumitrescu e E. Găman,

* Língua do processo: romeno.

- em representação do Governo romeno, por E. Gane, A. Rotăreanu e S.-A. Purza, na qualidade de agentes,
- em representação do Governo belga, por L. Van den Broeck, M. Jacobs e S. Baeyens, na qualidade de agentes,
- em representação do Governo dinamarquês, inicialmente, por J. Nymann-Lindegren, P. Ngo e M. S. Wolff, em seguida, por J. Nymann-Lindegren e M. S. Wolff, na qualidade de agentes,
- em representação do Governo letão, inicialmente, por V. Soņeca e L. Juškeviča, em seguida, por V. Soneca, na qualidade de agentes,
- em representação do Governo neerlandês, por M. Bulterman e C. S. Schillemans, na qualidade de agentes,
- em representação do Governo austríaco, por J. Schmoll, na qualidade de agente,
- em representação do Governo polaco, por B. Majczyna, na qualidade de agente,
- em representação do Governo finlandês, inicialmente, por A. Laine, em seguida, por H. Leppo, na qualidade de agentes,
- em representação do Governo norueguês, por I. Thue e J. T. Kaasin, na qualidade de agentes,
- em representação da Comissão Europeia, inicialmente, por C. Gheorghiu e M. van Beek, em seguida, por C. Gheorghiu, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 11 de novembro de 2020,

profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 2.º, ponto 1, do artigo 3.º e do artigo 6.º, alínea b), 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 a Academia de Studii Economice din București (Academia de Estudos Económicos de Bucareste, Roménia) (a seguir «ASE») ao Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman — Ministerul Educației Naționale (Organismo Intermédio para o Programa Operacional «Capital Humano» — Ministério da Educação Nacional, Roménia) (a seguir «OI POCU MEN») a respeito de uma correção financeira efetuada por este último, no âmbito de um programa de financiamento, por a ASE não ter respeitado o número máximo de horas que uma pessoa pode trabalhar por dia.

Quadro jurídico

Direito da União

3 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.

3. A presente diretiva é aplicável a todos os setores de atividade, privados e públicos, na aceção do artigo 2.º 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)], sem prejuízo do disposto nos artigos 14.º, 17.º, 18.º e 19.º da presente diretiva.

[...]»

4 Nos termos do artigo 2.º da Diretiva 2003/88:

«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.

[...]»

5 O artigo 3.º dessa diretiva, com a epígrafe «Descanso diário», dispõe:

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

6 O artigo 6.º da referida diretiva, 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.»

7 Segundo o artigo 17.º da mesma diretiva:

«1. Respeitando os princípios gerais de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, os Estados-Membros podem estabelecer derrogações aos artigos 3.º a 6.º, 8.º e 16.º, sempre que, em virtude das características especiais da atividade exercida, a duração do tempo de trabalho não seja medida e/ou predeterminada ou possa ser determinada pelos próprios trabalhadores e, nomeadamente, quando se trate:

a) De quadros dirigentes ou de outras pessoas que tenham poder de decisão autónomo;

b) De mão de obra de familiares; ou

c) De trabalhadores do domínio litúrgico, das igrejas e das comunidades religiosas.

[...]»

8 O artigo 23.º da Diretiva 2003/88 prevê:

«Sem prejuízo do direito de os Estados-Membros criarem, face à evolução da situação, disposições legislativas, regulamentares e contratuais diferentes no domínio do tempo de trabalho, desde que sejam respeitados os requisitos mínimos previstos na presente diretiva, a aplicação da presente diretiva não pode constituir justificação válida para fazer regredir o nível geral de proteção dos trabalhadores.»

Direito romeno

9 O artigo 111.º da Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Lei n.º 53/2003, que Aprova o Código do Trabalho), de 24 de janeiro de 2003, conforme alterada (*Monitorul Oficial al României*, parte I, n.º 345, de 18 de maio de 2011) (a seguir «Código do Trabalho»), dispõe:

«O tempo de trabalho é constituído por qualquer período durante o qual o trabalhador assalariado se encontra a trabalhar, à disposição da entidade patronal e no exercício da sua atividade ou das suas funções, de acordo com o disposto no contrato individual de trabalho, na convenção coletiva de trabalho aplicável e/ou na legislação em vigor.»

10 O artigo 112.º, n.º 1, do Código do Trabalho dispõe:

«No que respeita aos trabalhadores contratados a tempo inteiro, a duração normal do tempo de trabalho é de 8 horas de trabalho por dia e de 40 horas por semana.»

11 O artigo 114.º, n.º 1, desse código dispõe:

«A duração máxima legal do tempo de trabalho não pode exceder 48 horas semanais, incluindo as horas extraordinárias.»

12 Segundo o artigo 119.º do referido código:

«A entidade patronal tem a obrigação de manter um registo das horas de trabalho prestadas por cada trabalhador e de submeter esse registo ao controlo da Inspeção do Trabalho sempre que tal lhe seja solicitado.»

13 O artigo 120.º do mesmo código prevê:

«1. O trabalho prestado fora da duração normal de trabalho semanal, previsto no artigo 112.º, é considerado trabalho suplementar.

2. O trabalho suplementar não pode ser efetuado sem o acordo do trabalhador por conta de outrem, exceto nos casos de força maior ou para tarefas urgentes destinadas a prevenir acidentes ou a eliminar as respetivas consequências.»

14 O artigo 135.º, n.º 1, do Código do Trabalho dispõe:

«Os trabalhadores por conta de outrem têm direito, entre dois dias de trabalho, a um período de descanso que não pode ser inferior a 12 horas consecutivas.»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

15 A ASE participa no projeto POSDRU/89/1.5/S/59184, um programa operacional setorial para o desenvolvimento dos recursos humanos, intitulado «Desempenho e Excelência na Investigação Pós-Doutoral no Âmbito das Ciências Económicas na Roménia» (a seguir «projeto»).

16 Por auto de verificação de irregularidades e de determinação de correções financeiras de 4 de junho de 2018 (a seguir «auto de verificação de irregularidades»), o OI POCU MEN declarou a existência de um crédito orçamental no montante de 13 490,42 leus romenos (RON) (cerca de 2 800 euros) a cargo da ASE, relativo a despesas salariais para os trabalhadores da equipa de execução do projeto. Os montantes correspondentes a essas despesas foram declarados não elegíveis, uma vez que o número máximo de horas que esses trabalhadores poderiam trabalhar diariamente tinha sido excedido.

17 A ASE interpôs recurso administrativo do auto de verificação de irregularidades, o qual foi indeferido pelo OI POCU MEN, com fundamento, nomeadamente, no artigo 3.º da Diretiva 2003/88, que prevê um limite de treze horas que um trabalhador pode trabalhar por dia, uma vez que, segundo esta autoridade, esse limite não se aplica a cada contrato de trabalho desse trabalhador, considerado isoladamente.

18 Por recurso interposto no órgão jurisdicional de reenvio, a ASE impugna essa decisão de indeferimento.

19 O órgão jurisdicional de reenvio precisa que os montantes declarados não elegíveis correspondem às despesas relativas aos salários de alguns peritos, que, no período de outubro de 2012 a janeiro 2013, tinham, em determinados dias, acumulado as horas trabalhadas no âmbito do horário de base, isto é, oito horas por dia, com as horas trabalhadas no âmbito do projeto, bem como no âmbito de outros projetos ou atividades. O número total de horas trabalhadas por dia por esses

peritos excedeu o limite diário de treze horas, previsto por instruções da autoridade de gestão do projeto, decorrendo esse limite, segundo o OI POCU MEN, dos artigos 3.º e 6.º da Diretiva 2003/88.

20 Nestas condições, o Tribunalul București (Tribunal Regional de Bucareste, Roménia) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

- «1) A [expressão] “tempo de trabalho”, conforme definida no artigo 2.º, ponto 1 da Diretiva [2003/88], refere-se a “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 contexto de um único contrato (a tempo inteiro) ou no âmbito de todos os contratos (de trabalho) celebrados por esse trabalhador?
- 2) As obrigações impostas aos Estados-Membros pelo artigo 3.º (obrigação de tomar 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) e pelo artigo 6.º, alínea b), da Diretiva 2003/88 (fixação de uma duração média do trabalho em cada período de sete dias não superior a 48 horas, incluindo as horas extraordinárias) devem ser interpretadas no sentido de que estabelecem limites relativamente a um único contrato ou a todos os contratos celebrados com a mesma entidade patronal ou com entidades patronais diferentes?
- 3) Caso as respostas à primeira e segunda questões impliquem uma interpretação que exclui a possibilidade de os Estados-Membros poderem regular, a nível nacional, a aplicação, relativamente a [cada] contrato, do artigo 3.º e do artigo 6.º, alínea b), da Diretiva [2003/88], na falta de normas legais nacionais que regulem o facto de o descanso mínimo diário e a duração máxima do trabalho semanal serem relativos ao trabalhador (independentemente do número de contratos que esse trabalhador celebre com a mesma entidade patronal ou com entidades patronais diferentes), pode um organismo público de um Estado-Membro, que atua em nome do Estado, invocar a aplicação direta do disposto no artigo 3.º e no artigo 6.º, alínea b), da Diretiva [2003/88] e punir a entidade patronal por esta não ter respeitado os limites previstos na diretiva em matéria de descanso diário e/ou de duração máxima do trabalho semanal?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à admissibilidade das questões prejudiciais

- 21 [Conforme alterado por Despacho de 15 de abril de 2021] A Comissão Europeia sustenta que a situação de facto e de direito exposta pelo órgão jurisdicional de reenvio não contém precisões e explicações suficientes que justifiquem as questões submetidas e a necessidade de lhes dar resposta. Declara, além disso, à semelhança do Governo romeno, que a segunda e terceira questões submetidas são inadmissíveis na medida em que se referem ao artigo 6.º da Diretiva 2003/88. O Governo romeno acrescenta que uma resposta do Tribunal de Justiça relativa à situação em que um trabalhador celebrou contratos com diferentes entidades patronais é completamente desprovida de utilidade para o órgão jurisdicional de reenvio, uma vez que a análise efetuada numa decisão prejudicial deve dizer respeito à situação em causa no litígio no processo principal, isto é, no caso em apreço, uma situação em que o trabalhador celebrou vários contratos com uma única entidade patronal. Por outro lado, a Comissão manifesta dúvidas sobre a

aplicabilidade da Diretiva 2003/88 ao litígio no processo principal, com o fundamento de que este suscita a questão da remuneração dos trabalhadores, quando, segundo a jurisprudência, essa diretiva não regula esta questão.

- 22 A este respeito, 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 de Justiça. 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 19 de dezembro de 2019, *Darie*, C-592/18, EU:C:2019:1140, n.º 24 e jurisprudência referida).
- 23 Daqui se conclui que as questões relativas ao direito da União gozam de uma presunção de pertinência. O Tribunal de Justiça só pode recusar pronunciar-se sobre uma questão prejudicial submetida por um órgão jurisdicional nacional se for manifesto que a interpretação do direito da União solicitada 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 e de direito necessários para dar uma resposta útil às questões que lhe são submetidas (Acórdão de 8 de outubro de 2020, *Union des industries de la protection des plantes*, C-514/19, EU:C:2020:803, n.º 29 e jurisprudência referida).
- 24 No caso em apreço, em primeiro lugar, quanto às questões submetidas na medida em que dizem respeito ao período mínimo de descanso diário, importa salientar que a decisão de reenvio fornece as informações necessárias sobre os factos do litígio no processo principal e menciona as disposições do direito da União e da legislação nacional aplicáveis, o que permite compreender suficientemente o objeto do litígio e as questões submetidas.
- 25 Em particular, além de mencionar as disposições do Código do Trabalho relativas aos tempos de trabalho e de descanso diários, isto é, os artigos 111.º, 112.º e 135.º do Código do Trabalho, a decisão de reenvio refere que o OI POCU MEN emitiu o título de crédito por a ASE não ter cumprido a regulamentação relativa ao número máximo de horas que uma pessoa pode trabalhar por dia e fornece esclarecimentos acerca do cálculo das horas de trabalho diário prestadas pelos peritos contratados pela ASE.
- 26 As questões submetidas são, consequentemente, admissíveis a este respeito.
- 27 Em segundo lugar, quanto às segunda e terceira questões submetidas na medida em que dizem respeito à inobservância da duração máxima do trabalho semanal, há que referir que, ainda que, segundo a decisão de reenvio, o OI POCU MEN tenha invocado, para justificar o auto de verificação de irregularidades, tanto o artigo 3.º como o artigo 6.º, alínea b), da Diretiva 2003/88, o órgão jurisdicional de reenvio não dá, como salientou o advogado-geral no n.º 23 das suas conclusões, nenhuma indicação sobre o motivo por que esta última disposição é relevante, especificando-se apenas a inobservância do período mínimo de descanso diário de que a ASE é acusada.
- 28 Nestas condições, a segunda e terceira questões submetidas, na medida em que dizem respeito ao artigo 6.º da Diretiva 2003/88, são inadmissíveis.

- 29 Em terceiro lugar, quanto às questões submetidas na medida em que dizem respeito à interpretação do disposto na Diretiva 2003/88 no caso de contratos de trabalho celebrados por um trabalhador com várias entidades patronais, importa salientar que não resulta de modo algum da decisão de reenvio que as remunerações que o OI POCU MEN considerou como despesas não elegíveis, no auto de verificação de irregularidades, são relativas a contratos de trabalho que os peritos celebraram com, por um lado, a ASE e, por outro, outras entidades patronais. Com efeito, só são mencionadas as despesas relativas aos contratos de trabalho que esses peritos celebraram com a ASE.
- 30 As questões submetidas são, por conseguinte, igualmente inadmissíveis na medida em que dizem respeito à interpretação do artigo 2.º, ponto 1, e do artigo 3.º da Diretiva 2003/88 no caso de contratos de trabalho celebrados por um trabalhador com várias entidades patronais.
- 31 Em quarto lugar, quanto à posição expressa pela Comissão segundo a qual, uma vez que o litígio no processo principal tem por objeto a remuneração dos trabalhadores, não diz respeito à Diretiva 2003/88, importa recordar que, excetuada uma situação especial relativa às férias anuais remuneradas, referida no artigo 7.º, n.º 1, dessa diretiva, esta última 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 de 30 de abril de 2020, Készenléti Rendőrség, C-211/19, EU:C:2020:344, n.º 23 e jurisprudência referida).
- 32 Todavia, esta observação não implica que não haja que responder às questões submetidas no presente processo.
- 33 Com efeito, o órgão jurisdicional de reenvio entende que a interpretação de certas disposições da Diretiva 2003/88 é necessária para lhe permitir decidir a questão da legalidade do crédito orçamental reivindicado pelo OI POCU MEN. Em particular, para determinar se foi acertadamente que a ASE remunerou as horas de trabalho efetuadas pelos seus peritos, pretende saber se esta cumpriu a regulamentação relativa ao número máximo de horas que uma pessoa pode trabalhar por dia.
- 34 Nestas condições, há que considerar que as questões submetidas, na medida em que dizem respeito à inobservância do disposto na Diretiva 2003/88 relativamente ao número máximo de horas que uma pessoa pode trabalhar por dia, são pertinentes para a solução do litígio pendente no órgão jurisdicional de reenvio e que, conseqüentemente, estas questões são admissíveis.

Quanto à primeira e segunda questões

- 35 Com as suas primeira e segunda questões, que importa examinar em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 2.º, ponto 1, e o artigo 3.º da Diretiva 2003/88 devem ser interpretados no sentido de que, quando um trabalhador celebrou com uma mesma entidade patronal vários contratos de trabalho, o período mínimo de descanso diário previsto neste artigo 3.º se aplica a esses contratos considerados em conjunto ou a cada um dos referidos contratos considerado separadamente.
- 36 A título preliminar, importa recordar que o direito de cada trabalhador à limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso, nomeadamente diário, não só constitui uma regra do direito social da União que reveste especial importância, mas está também expressamente

consagrado no artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, à qual o artigo 6.º, n.º 1, TUE reconhece o mesmo valor jurídico que os Tratados (v., neste sentido, Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 30 e jurisprudência referida).

- 37 As disposições da Diretiva 2003/88, nomeadamente o seu artigo 3.º, precisam esse direito fundamental e devem, portanto, ser interpretadas à luz deste último (v., neste sentido, Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 31 e jurisprudência referida).
- 38 Dito isto, resulta de jurisprudência constante do Tribunal de Justiça que, para a interpretação de uma disposição do direito da União, há que ter em conta não só os termos dessa disposição mas também o seu contexto e os objetivos prosseguidos pela regulamentação de que faz parte (v., nomeadamente, Acórdão de 6 de outubro de 2020, Jobcenter Krefeld, C-181/19, EU:C:2020:794, n.º 61 e jurisprudência referida).
- 39 No que respeita, em primeiro lugar, à redação do artigo 2.º, ponto 1, e do artigo 3.º da Diretiva 2003/88, refira-se que o artigo 2.º, ponto 1, desta diretiva 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.
- 40 Quanto ao artigo 3.º da referida diretiva, impõe aos Estados-Membros a obrigação de tomarem as medidas necessárias para que «todos os trabalhadores» beneficiem de um período mínimo de descanso de onze horas consecutivas por cada período de vinte e quatro horas (v., neste sentido, Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 38).
- 41 A utilização dos termos «todos os trabalhadores» advoga a favor de uma interpretação deste artigo 3.º no sentido de uma aplicação por trabalhador, na hipótese de terem sido celebrados vários contratos de trabalho entre um trabalhador e uma mesma entidade patronal. Com efeito, através da utilização do pronome indefinido «todos», o referido artigo 3.º põe a tónica, para se poder beneficiar, durante cada período de vinte e quatro horas, de um período mínimo de descanso de onze horas consecutivas, no trabalhador, seja ele qual for, quer tenha celebrado ou não vários contratos com a sua entidade patronal.
- 42 No que respeita, em segundo lugar, ao contexto em que se inserem o artigo 2.º, ponto 1, e o artigo 3.º da Diretiva 2003/88, importa salientar que, no artigo 2.º, ponto 2, desta diretiva, o «período de descanso» é definido como qualquer período que não seja tempo de trabalho.
- 43 O Tribunal de Justiça declarou reiteradamente que este conceito e o de «tempo de trabalho» se excluem mutuamente e que a Diretiva 2003/88 não prevê uma categoria intermédia entre os períodos de trabalho e os de descanso (Acórdão de 10 de setembro de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, n.ºs 25 e 26 e jurisprudência referida).
- 44 Além disso, o artigo 2.º desta diretiva não figura entre as disposições da mesma que é possível derogar (Acórdão de 10 de setembro de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, n.º 28 e jurisprudência referida).
- 45 Nestas condições, não é possível cumprir a exigência que figura no artigo 3.º da referida diretiva, isto é, de que cada trabalhador beneficie diariamente de pelo menos onze horas de descanso consecutivas, se esses períodos de descanso forem examinados separadamente para cada

contrato que vincula esse trabalhador à sua entidade patronal. Com efeito, em tal situação, as horas consideradas períodos de descanso no âmbito de um contrato são, como ilustra o litígio no processo principal, suscetíveis de constituir tempo de trabalho no âmbito de outro contrato. Ora, em conformidade com a jurisprudência referida no n.º 43 do presente acórdão, um mesmo período não pode ser simultaneamente qualificado de tempo de trabalho e de período de descanso.

- 46 Daqui resulta que os contratos de trabalho celebrados por um trabalhador com a sua entidade patronal devem ser examinados conjuntamente para que se possa concluir que o período qualificado de descanso diário corresponde à definição do período de descanso que consta do artigo 2.º, ponto 2, da Diretiva 2003/88, isto é, que se trata de um período que não constitui tempo de trabalho.
- 47 Em terceiro lugar, a interpretação que decorre da redação e do contexto do artigo 2.º, ponto 1, e do artigo 3.º da Diretiva 2003/88 é igualmente confirmada pelo objetivo desta diretiva.
- 48 Com efeito, segundo jurisprudência constante, a Diretiva 2003/88 tem por objeto estabelecer exigências mínimas destinadas a promover a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores através da aproximação das disposições nacionais relativas, nomeadamente, à duração do tempo de trabalho (Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 36 e jurisprudência referida).
- 49 Esta harmonização, ao 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 (v., neste sentido, Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 37 e jurisprudência referida).
- 50 Se as exigências mínimas previstas no artigo 3.º da Diretiva 2003/88 fossem interpretadas no sentido de que se aplicam, de maneira distinta, a cada contrato celebrado pelo trabalhador com a sua entidade patronal, a garantia de uma melhor proteção desse trabalhador ficaria enfraquecida, uma vez que, mediante a acumulação dos tempos de trabalho previstos separadamente por cada um dos contratos celebrados com a entidade patronal, se poderia tornar impossível garantir o período de descanso de onze horas consecutivas por cada período de vinte e quatro horas, mesmo que o legislador da União tenha considerado que esse período constitui um mínimo necessário para permitir ao trabalhador recuperar do cansaço inerente ao trabalho diário.
- 51 Além disso, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, o trabalhador deve ser considerado a parte fraca na relação de trabalho, pelo que é necessário impedir que a entidade patronal lhe possa impor uma restrição dos seus direitos (Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 44 e jurisprudência referida).
- 52 Tendo em conta esta situação de fraqueza, um trabalhador pode ser dissuadido de fazer valer explicitamente os seus direitos face à sua entidade patronal, quando, nomeadamente, o facto de os reivindicar seja suscetível de o expor a medidas tomadas por aquela que possam afetar a relação de trabalho em detrimento desse trabalhador (Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 45 e jurisprudência referida).

- 53 Ora, se as disposições da Diretiva 2003/88 relativas ao período mínimo de descanso diário devessem ser interpretadas no sentido de que se aplicam de maneira distinta a cada contrato de trabalho celebrado por um trabalhador com a mesma entidade patronal, isso poderia expor esse trabalhador a pressões da sua entidade patronal destinadas a fracionar o seu tempo de trabalho em vários contratos, o que poderia esvaziar essas disposições do seu efeito útil.
- 54 Por último, importa precisar que a margem de manobra, invocada pela ASE e pelos Governos polaco e romeno, de que os Estados-Membros dispõem para determinar as modalidades de aplicação das disposições do artigo 3.º desta diretiva é irrelevante para a resposta a dar à primeira e segunda questões submetidas. Com efeito, como salientou o advogado-geral no n.º 57 das suas conclusões, a questão submetida ao Tribunal de Justiça diz respeito não às modalidades de aplicação dessas disposições mas ao alcance das mesmas. Ora, em conformidade com o artigo 23.º da referida diretiva, sem prejuízo do direito de os Estados-Membros criarem disposições legislativas, regulamentares e contratuais diferentes no domínio do tempo de trabalho, os requisitos mínimos previstos pela Diretiva 2003/88 devem ser respeitados.
- 55 Decorre da análise precedente que, no caso em apreço, uma vez que alguns peritos utilizados para a execução do projeto estão ligados à ASE por vários contratos de trabalho, para verificar se o disposto no artigo 3.º da Diretiva 2003/88 foi respeitado, é necessário que esses contratos sejam examinados conjuntamente.
- 56 Importa acrescentar que, tendo em conta as características particulares dos peritos em causa no processo principal, a Comissão observa, em substância, que a Diretiva 2003/88 se aplica unicamente aos «trabalhadores», na aceção dessa diretiva.
- 57 Segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, a característica essencial da relação de trabalho é a circunstância de uma pessoa realizar, durante um certo tempo, a favor de outra e sob a direção desta, prestações em contrapartida das quais recebe uma remuneração (Acórdão de 20 de novembro de 2018, Sindicatul Familia Constanța e o., C-147/17, EU:C:2018:926, n.º 41).
- 58 Daqui resulta que uma relação de trabalho pressupõe a existência de um vínculo de subordinação entre o trabalhador e a sua entidade patronal. A existência desse vínculo deve ser apreciada em cada caso específico, em função de todos os elementos e de todas as circunstâncias que caracterizam as relações entre as partes (Acórdão de 11 de abril de 2019, Bosworth e Hurley, C-603/17, EU:C:2019:310, n.º 26).
- 59 Por conseguinte, o tempo passado pelos peritos em causa no processo principal a prestar serviços no âmbito do projeto só é pertinente para verificar se o período mínimo de descanso diário, previsto no artigo 3.º da Diretiva 2003/88, foi respeitado na condição de, no âmbito desse projeto, ter existido uma relação de subordinação entre a ASE e esses peritos. Parece resultar dos autos de que dispõe o Tribunal de Justiça que foi esse o caso, mas compete ao órgão jurisdicional de reenvio verificá-lo.
- 60 Por outro lado, a ASE e o Governo dinamarquês invocaram as disposições derogatórias da Diretiva 2003/88, mais concretamente o seu artigo 17.º, n.º 1, para justificar a não aplicação do artigo 3.º desta diretiva a certos trabalhadores.
- 61 Ora, importa recordar que, segundo jurisprudência do Tribunal de Justiça, no que diz respeito às possibilidades de derrogação previstas pela Diretiva 2003/88, designadamente no artigo 17.º desta, enquanto exceções ao regime da União em matéria de organização do tempo de trabalho previsto

por essa diretiva, essas derrogações devem receber uma interpretação que limite o seu alcance ao que é estritamente necessário para salvaguardar os interesses que as referidas derrogações permitem proteger (Acórdão de 21 de fevereiro de 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, n.º 38 e jurisprudência referida).

- 62 Além disso, foi declarado que o artigo 17.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 se aplica aos trabalhadores cujo tempo de trabalho, na sua totalidade, não é medido ou predeterminado, nem pode ser determinado pelos próprios trabalhadores devido às características particulares da atividade exercida (Acórdão de 26 de julho de 2017, Hälvä e o., C-175/16, EU:C:2017:617, n.º 32 e jurisprudência referida).
- 63 No caso em apreço, resulta da decisão de reenvio que os peritos em causa no litígio no processo principal tinham contratos de trabalho a tempo inteiro, que previam quarenta horas de trabalho por semana. Nestas condições, afigura-se que, pelo menos, uma parte do tempo de trabalho desses peritos, mesmo no caso dos professores universitários, era determinada pela entidade patronal, o que exclui que a derrogação do artigo 17.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 lhes possa ser aplicável. Todavia, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificá-lo.
- 64 Tendo em conta as considerações precedentes, há que responder à primeira e segunda questões prejudiciais submetidas que o artigo 2.º, ponto 1, e o artigo 3.º da Diretiva 2003/88 devem ser interpretados no sentido de que, quando um trabalhador celebrou vários contratos de trabalho com uma mesma entidade patronal, o período mínimo de descanso diário, previsto neste artigo 3.º, se aplica a esses contratos considerados em conjunto e não a cada um dos referidos contratos considerado separadamente.

Quanto à terceira questão

- 65 Com a sua terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se, na hipótese de o artigo 3.º da Diretiva 2003/88 dever ser interpretado no sentido de que o período mínimo de descanso diário, previsto nesta disposição, se refere ao conjunto dos contratos de trabalho celebrados por um trabalhador com uma mesma entidade patronal, um organismo público que atua em nome do Estado pode invocar o efeito direto da referida disposição contra uma entidade patronal que não a respeite.
- 66 Resulta de jurisprudência constante do Tribunal de Justiça que, sempre que, do ponto de vista do seu conteúdo, as disposições de uma diretiva se afigurem incondicionais e suficientemente precisas, podem ser invocadas nos tribunais nacionais contra o Estado, quer quando este não tenha transposto, dentro do prazo, a diretiva para o direito nacional quer quando tenha feito uma transposição incorreta da mesma (v., neste sentido, Acórdão de 6 de novembro de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, n.º 63 e jurisprudência referida).
- 67 No entanto, importa, antes de mais, sublinhar que, como salientou o advogado-geral no n.º 81 das suas conclusões, no caso vertente, não está em causa nenhuma norma nacional incompatível com as disposições da Diretiva 2003/88.
- 68 Importa acrescentar que a questão de saber se não deve ser aplicada uma disposição nacional, na medida em que seja contrária ao direito da União, só se coloca se não for possível uma interpretação conforme desta disposição (Acórdão de 6 de novembro de 2018, Bauer e Willmeroth, C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871, n.º 65).

- 69 O princípio da interpretação conforme do direito nacional, nos termos do qual o juiz nacional deve dar ao seu direito interno, tanto quanto possível, uma interpretação conforme com as exigências do direito da União, é inerente ao sistema dos Tratados, na medida em que permite a esse juiz assegurar, no âmbito das suas competências, a plena eficácia do direito da União quando decide do litígio que lhe foi submetido (Acórdão de 14 de maio de 2020, Staatsanwaltschaft Offenburg, C-615/18, EU:C:2020:376, n.º 69 e jurisprudência referida).
- 70 Ora, no caso em apreço, o Governo romeno sublinha, nas suas observações escritas, que, na Roménia, caso um trabalhador celebre vários contratos com a mesma entidade patronal, se deve aplicar o artigo 135.º, n.º 1, do Código do Trabalho, lido em conjugação com os artigos 119.º e 120.º do mesmo código.
- 71 Esse artigo 135.º, n.º 1, prevê que os trabalhadores têm direito, entre dois dias de trabalho, a um descanso que não pode ser inferior a doze horas consecutivas.
- 72 Assim, os direitos reconhecidos no referido artigo 135.º, n.º 1, parecem mais protetores do que os previstos no artigo 3.º da Diretiva 2003/88, segundo o qual a duração prevista para o período mínimo de descanso, por cada período de vinte e quatro horas, é de onze horas consecutivas.
- 73 Nestas circunstâncias, como salientou o advogado-geral no n.º 82 das suas conclusões, nenhum elemento permite considerar que o OI POCU MEN não pôde basear a sua decisão nas disposições do direito romeno, interpretadas à luz das disposições pertinentes da Diretiva 2003/88.
- 74 Não tendo sido contestada a conformidade do direito romeno com o artigo 3.º da Diretiva 2003/88 e, em todo o caso, na medida em que se afigura manifesto que é possível uma interpretação conforme desse direito com este artigo, não há que responder à terceira questão submetida.

Quanto à limitação dos efeitos do presente acórdão no tempo

- 75 O Governo romeno e a ASE pedem ao Tribunal de Justiça, nas suas observações escritas, que limite os efeitos do presente acórdão no tempo.
- 76 Quanto, antes de mais, ao pedido formulado pelo Governo romeno na hipótese de o Tribunal de Justiça considerar que o artigo 2.º, ponto 1, e o artigo 3.º da Diretiva 2003/88 devem ser aplicados relativamente ao trabalhador, importa salientar que este pedido é motivado pelo facto de que tal aplicação teria um impacto sistémico no mercado de trabalho na Roménia, em que, segundo este Governo, numerosos trabalhadores têm contratos com várias entidades patronais. O pedido visa, por conseguinte, a hipótese de o presente acórdão se prender com os casos de contratos de trabalho celebrados com várias entidades patronais. Ora, uma vez que o pedido de decisão prejudicial é inadmissível na medida em que tem por objeto a interpretação das disposições da Diretiva 2003/88 para tais casos, não há, a este respeito, que responder ao pedido de limitação dos efeitos do presente acórdão no tempo.
- 77 Quanto, em seguida, ao pedido formulado pelo Governo romeno na hipótese de o Tribunal de Justiça considerar que o artigo 2.º, ponto 1, e o artigo 3.º da Diretiva 2003/88 devem ser aplicados a cada um dos contratos, considerados separadamente, celebrados pelo trabalhador com a sua

entidade patronal, também não há que lhe responder, uma vez que resulta do n.º 64 do presente acórdão que o período mínimo de descanso diário, conforme previsto no artigo 3.º desta diretiva, se refere ao conjunto dos contratos celebrados pelo trabalhador com a mesma entidade patronal.

- 78 Quanto, por último, ao pedido formulado pela ASE, importa recordar que, em conformidade com jurisprudência constante, a interpretação que o Tribunal de Justiça faz de uma regra do direito da União, no exercício da competência que lhe confere o artigo 267.º TFUE, esclarece e precisa o significado e o alcance dessa regra, tal como deve ou deveria ter sido entendida e aplicada desde a data da sua entrada em vigor. Daqui decorre que a regra assim interpretada pode e deve ser aplicada pelo juiz a relações jurídicas surgidas e constituídas antes de ser proferido o acórdão que se pronuncia sobre o pedido de interpretação, se estiverem também preenchidas as condições que permitem submeter aos órgãos jurisdicionais competentes um litígio relativo à aplicação da referida regra (Acórdão de 3 de outubro de 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, n.º 60 e jurisprudência referida).
- 79 Só a título verdadeiramente excepcional é que o Tribunal de Justiça, em aplicação do princípio geral da segurança jurídica inerente à ordem jurídica da União, pode ser levado a limitar a possibilidade de qualquer interessado invocar uma disposição por ele interpretada para pôr em causa relações jurídicas estabelecidas de boa-fé. Para que uma tal limitação possa ser decidida, é necessário que estejam preenchidos dois critérios essenciais, a saber, a boa-fé dos meios interessados e o risco de perturbações graves (Acórdão de 3 de outubro de 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, n.º 61 e jurisprudência referida).
- 80 Mais especificamente, o Tribunal de Justiça só recorreu a esta solução em circunstâncias bem precisas, nomeadamente quando existia um risco de repercussões económicas graves devidas em especial ao grande número de relações jurídicas constituídas de boa-fé com base na regulamentação considerada validamente em vigor e quando se afigurava que os particulares e as autoridades nacionais tinham sido incitados a adotar um comportamento não conforme com o direito da União em virtude de uma incerteza objetiva e importante quanto ao alcance das disposições do direito da União, incerteza para a qual tinham eventualmente contribuído os próprios comportamentos adotados por outros Estados-Membros ou pela Comissão (Acórdão de 3 de outubro de 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, n.º 62 e jurisprudência referida).
- 81 Ora, no caso em apreço, importa salientar que a ASE se limita a afirmar, sem nenhum outro elemento, que se deve ter em conta tanto a boa-fé dos interessados como o risco de perturbações graves da economia na Roménia. Ao fazê-lo, não invoca elementos suficientes que permitam demonstrar que o critério relativo à boa-fé dos meios interessados é cumprido, nem faculta ao Tribunal de Justiça elementos precisos quanto ao número de relações jurídicas em causa ou à natureza e à amplitude das eventuais repercussões económicas do presente acórdão. Por conseguinte, os dois critérios referidos no n.º 79 do presente acórdão, que poderiam justificar a limitação dos efeitos do presente acórdão no tempo, não se podem considerar preenchidos.
- 82 Resulta das considerações precedentes que não há que limitar os efeitos do presente acórdão no tempo.

Quanto às despesas

- 83 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, e o artigo 3.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, devem ser interpretados no sentido de que, quando um trabalhador celebrou vários contratos de trabalho com uma mesma entidade patronal, o período mínimo de descanso diário, previsto neste artigo 3.º, se aplica a esses contratos considerados em conjunto e não a cada um dos referidos contratos considerado separadamente.

Assinaturas