

VOREL

DESPACHO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção)

11 de Janeiro de 2007 *

No processo C-437/05,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pelo Okresní soud v Českém Krumlově (República Checa), por decisão de 28 de Novembro de 2005, entrado no Tribunal de Justiça em 5 de Dezembro de 2005, no processo

Jan Vorel

contra

Nemocnice Český Krumlov,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção),

composto por: R. Schintgen (relator), presidente de secção, A. Borg Barthet e M. Ilešič, juízes,

* Língua do processo: checo.

advogado-geral: D. Ruiz-Jarabo Colomer,

secretário: R. Grass,

propondo-se o Tribunal decidir por meio de despacho fundamentado, em conformidade com o disposto no artigo 104.º, n.º 3, primeiro parágrafo, do seu Regulamento de Processo,

ouvido o advogado-geral,

profere o presente

Despacho

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação da Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho (JO L 307, p. 18), na redacção dada pela Directiva 2000/34/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de Junho de 2000 (JO L 195, p. 41, a seguir «Directiva 93/104»), e da Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho (JO L 299, p. 9), que revogou e substituiu a Directiva 93/104 a partir de 2 de Agosto de 2004.

- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe J. Vorel à sua entidade patronal, o Nemocnice Český Krumlov (hospital de Český Krumlov, a seguir «NČK»), relativamente à definição do conceito de «tempo de trabalho» na acepção das Directivas 93/104 e 2003/88 no que se refere às permanências asseguradas por um médico num hospital, bem como à remuneração devida na sequência destas.

Quadro jurídico

Regulamentação comunitária

- 3 A adopção da Directiva 93/104 teve na sua base o artigo 118.º-A do Tratado CE (os artigos 117.º a 120.º do Tratado CE foram substituídos pelos artigos 136.º CE a 143.º CE), enquanto a Directiva 2003/88 refere o artigo 137.º CE como base jurídica.
- 4 Em conformidade com o seu artigo 1.º, intitulado «Objecto e âmbito de aplicação», a Directiva 93/104 estabelece prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho e é aplicável a todos os sectores de actividade, privados e públicos, excepto aos marítimos.
- 5 Sob o título «Definições», o artigo 2.º da Directiva 93/104 dispõe:

«Para efeitos do disposto na presente directiva, 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 actividade 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;

[...]»

- 6 A referida directiva prevê, nos seus artigos 3.º a 6.º, as medidas que os Estados-Membros são obrigados a adoptar para que todos os trabalhadores usufruam, designadamente, de períodos mínimos de descanso diário e semanal, bem como de pausas, e regulamenta igualmente a duração máxima do trabalho semanal.
- 7 Em conformidade com o artigo 18.º, n.º 1, alínea a), da Directiva 93/104, na sua versão inicial, os Estados-Membros deviam implementar as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva, o mais tardar até 23 de Novembro de 1996, ou providenciar, o mais tardar até essa data, para que os parceiros sociais tivessem aplicado as disposições necessárias, por via de acordo, devendo os Estados-Membros tomar todas as medidas adequadas para, em qualquer momento, garantir os resultados impostos pela referida directiva.
- 8 Como resulta do seu primeiro considerando, a Directiva 2003/88 visa, por uma questão de clareza, codificar as disposições da Directiva 93/104.
- 9 De acordo com o seu artigo 28.º, a Directiva 2003/88 entrou em vigor em 2 de Agosto de 2004.
- 10 De acordo com o quadro constante do anexo II da mesma directiva, os artigos 1.º a 6.º da Directiva 93/104 correspondem aos artigos 1.º a 6.º da Directiva 2003/88, tendo aliás estas disposições sido redigidas em termos substancialmente idênticos.

Legislação nacional

- 11 Na República Checa, o § 83 da Lei n.º 65/1965 relativa ao Código do Trabalho, na versão em vigor em 1 de Maio de 2004, define o tempo de trabalho como o «período

em que o trabalhador é obrigado a efectuar um trabalho para a entidade patronal», o tempo de repouso como o «período que não é tempo de trabalho» e a permanência como o «período em que o trabalhador está pronto para efectuar uma prestação de trabalho nos termos do contrato de trabalho, que deve ser executado, em caso de urgência, para além do horário de trabalho».

12 O § 95 da mesma lei, intitulado «Permanências», tem a seguinte redacção:

- «1) O pressuposto da permanência é a possibilidade de uma prestação de trabalho urgente ser efectuada para além do tempo de trabalho do trabalhador. A permanência pode ser efectuada no local de trabalho ou noutro local acordado com o empregador.

- 2) A entidade patronal pode acordar com o trabalhador uma permanência num limite máximo de 400 horas por ano. A entidade patronal pode acordar com o trabalhador que uma permanência seja também efectuada noutro local. No âmbito de uma permanência objecto de acordo, a entidade patronal pode ordenar ao trabalhador que efectue uma permanência. Num acordo de empresa, é possível limitar o âmbito de aplicação da permanência ao local de trabalho e prever eventualmente uma permanência noutro local acordado com o trabalhador.

- 3) Em caso de prestações de trabalho durante uma permanência, o trabalhador tem direito a um salário; uma prestação de trabalho efectuada no âmbito de uma permanência que ultrapasse o tempo de trabalho semanal equivale a horas extraordinárias e é incluída nos limites das horas extraordinárias.

- 4) A permanência que não der lugar a uma prestação de trabalho não é incluída no tempo de trabalho; para esse período, o trabalhador tem direito a uma remuneração em função das disposições especiais [Leis n.º 1/1992, relativa ao salário e à remuneração das permanências e ao salário médio, versão alterada, e n.º 143/1992, relativa ao salário e à remuneração das permanências efectuadas em organismos e órgãos públicos e em quaisquer outros organismos e órgãos, versão alterada].»

- 13 O § 15 da Lei n.º 1/1992, intitulado «Remuneração das permanências», enuncia:

«Se a remuneração das permanências [§ 95 do Código do Trabalho] não estiver fixada em convenção colectiva ou no contrato de trabalho, a remuneração a que o trabalhador tem direito por uma hora de permanência ascende no mínimo a 20% do salário médio por hora em caso de permanência no local de trabalho ou a 10% do salário médio por hora em caso de permanência fora do local de trabalho.»

- 14 O § 19 da Lei n.º 143/1992, sob o título «Remuneração das permanências», dispõe:

«1) Por cada hora de permanência [§ 95 do Código do Trabalho] efectuada no local de trabalho fora do tempo de trabalho, a entidade patronal paga ao trabalhador uma remuneração equivalente a 50% e, caso a permanência seja realizada em dia feriado, a 100% da parte proporcional do salário, do suplemento individual e do suplemento especial por uma hora de trabalho sem trabalho suplementar no decurso do mês durante o qual foi efectuada a permanência.

- 2) Por cada hora de permanência efectuada fora do local de trabalho e fora do tempo de trabalho, a entidade patronal paga ao trabalhador uma remuneração correspondente a 15% e, caso a permanência seja realizada em dia feriado, a 25% da parte proporcional do salário, do suplemento individual e do suplemento especial por uma hora de trabalho sem trabalho suplementar no decurso do mês durante o qual foi efectuada a permanência.

- 3) Em caso de prestação de trabalho durante a permanência, o trabalhador tem direito ao salário. Neste caso, não é devida qualquer remuneração pela permanência.»

Litígio no processo principal e questão prejudicial

- 15 Resulta da decisão de reenvio que J. Vorel é empregado pelo NČK na qualidade de médico nos termos de um contrato sem termo.

- 16 Entre 1 de Maio e 31 de Outubro de 2004, o NČK pediu-lhe que assegurasse permanências no seu local de trabalho, pelas quais lhe pagou uma remuneração correspondente à que está expressamente prevista na legislação nacional em matéria de permanências.

- 17 J. Vorel contesta o modo de cálculo desta remuneração no Okresní soud v Českém Krumlově (tribunal de primeira instância de Český Krumlov), pedindo-lhe que condene o NČK no pagamento de um suplemento de salário no montante de 29 151 CZK, acrescido de juros, correspondendo este valor à diferença entre a remuneração que lhe foi paga pelas permanências hospitalares que efectuou durante o referido período e o salário que lhe teria sido pago se os referidos serviços tivessem sido considerados uma prestação normal de trabalho.

- 18 O pedido de J. Vorel baseia-se no acórdão do Tribunal de Justiça de 9 de Setembro de 2003, Jaeger (C-151/02, Colect., p. I-8389), segundo o qual uma permanência que um médico efectua segundo o regime de presença física no hospital constitui na íntegra tempo de trabalho na acepção da Directiva 93/104, mesmo quando o interessado é autorizado a descansar no local de trabalho durante os períodos em que os seus serviços não são pedidos. J. Vorel infere do referido acórdão que o tempo total da prestação que forneceu nas permanências hospitalares deve ser qualificado como «tempo de trabalho» na acepção das Directivas 93/104 e 2003/88, o que implica que, em conformidade com estas, esse tempo seja remunerado pelo NČK como se tivesse realmente sido fornecida uma prestação de trabalho, mesmo que uma parte desse tempo tenha decorrido enquanto se aguardava por um trabalho efectivo.
- 19 Pelo contrário, o NČK alega em primeiro lugar que respeitou, no cálculo da remuneração devida a J. Vorel, a legislação nacional em vigor, nos termos da qual uma permanência em que não é fornecida qualquer prestação de trabalho não é considerada tempo de trabalho efectivo, mas dá no entanto lugar a uma determinada compensação financeira. Sustenta em seguida que o acórdão Jaeger, já referido, se limita a exigir que as permanências durante as quais o médico não fornece nenhuma actividade real não sejam qualificadas como tempo de descanso na acepção da Directiva 93/104. Finalmente, segundo alega, estão actualmente em curso discussões destinadas a proceder a uma alteração da Directiva 2003/88, relativamente ao conceito de tempo de trabalho no direito comunitário.
- 20 Nestas condições, considerando que a decisão da causa que lhe foi submetida necessita de interpretação comunitária, o Okresní soud v Českém Krumlově decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«Do ponto de vista da conformidade com a Directiva 93/104/CE e com o acórdão [...] Jaeger [...], deve considerar-se que um médico que está à espera de trabalho quando se encontra de permanência no seu local de trabalho no hospital está a trabalhar?»

Quanto à questão prejudicial

- 21 De acordo com o artigo 104.º, n.º 3, primeiro parágrafo, do Regulamento de Processo, quando a resposta a uma questão prejudicial possa ser claramente deduzida da jurisprudência, o Tribunal de Justiça pode, depois de ouvir o advogado-geral, a qualquer momento, decidir por meio de despacho fundamentado, referindo-se à jurisprudência em causa. O Tribunal de Justiça considera que é o caso no processo principal.
- 22 Através da sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se as Directivas 93/104 e 2003/88 devem ser interpretadas no sentido de que se opõem à legislação de um Estado-Membro nos termos da qual as permanências que um médico realiza segundo o regime da presença física no próprio local de trabalho, mas durante as quais não exerce nenhuma actividade real, por um lado, não são consideradas «tempo de trabalho» na acepção das referidas directivas e, por outro, dão lugar a uma remuneração calculada a uma taxa inferior à que é aplicável às prestações efectivas de trabalho.
- 23 A este respeito, importa recordar que resulta de jurisprudência constante que a Directiva 93/104 tem por objecto adoptar prescrições mínimas destinadas a promover a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores através de uma aproximação das disposições nacionais relativas, nomeadamente, à duração do tempo de trabalho. Esta harmonização a nível comunitário em matéria de organização do tempo de trabalho tem por finalidade garantir uma melhor protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, permitindo-lhes beneficiar de períodos mínimos de descanso — nomeadamente diário e semanal —, de períodos de descanso adequados e prevendo um limite de 48 horas para a duração média da semana de trabalho, limite máximo que expressamente se declara incluir as horas extraordinárias. As diferentes prescrições que a referida directiva enuncia em

matéria de duração máxima de trabalho e de tempo mínimo de descanso constituem assim princípios do direito social comunitário que revestem especial importância e de que deve beneficiar cada trabalhador (v. acórdão de 1 de Dezembro de 2005, Dellas e o., C-14/04, Colect., p. I-10253, n.ºs 40, 41, 49 e jurisprudência aí referida).

- 24 No que se refere mais concretamente ao conceito de «tempo de trabalho» na acepção da Directiva 93/104, o Tribunal de Justiça já declarou repetidamente que esta directiva define o referido conceito como qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou à disposição da entidade patronal e no exercício da sua actividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacionais, e que o mesmo conceito deve ser entendido por oposição ao de período de descanso, excluindo-se mutuamente estes dois conceitos (acórdão Dellas e o., já referido, n.º 42 e jurisprudência aí referida).
- 25 Neste contexto, o Tribunal de Justiça já precisou que, por um lado, a Directiva 93/104 não prevê uma categoria intermédia entre os períodos de trabalho e os de descanso e que, por outro, entre os elementos característicos do conceito de «tempo de trabalho» na acepção desta directiva, não figura a intensidade do trabalho realizado pelo trabalhador assalariado ou o rendimento deste último (acórdão Dellas e o., já referido, n.º 43).
- 26 O Tribunal de Justiça já declarou igualmente a este respeito que os conceitos de «tempo de trabalho» e de «período de descanso» na acepção da Directiva 93/104 constituem conceitos de direito comunitário que há que definir segundo características objectivas, tomando-se por referência o sistema e a finalidade da referida directiva, que visa estabelecer prescrições mínimas destinadas a promover a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores. Com efeito, só essa interpretação autónoma é susceptível de assegurar à directiva a sua plena eficácia, bem como uma aplicação uniforme dos referidos conceitos em todos os Estados-Membros (v. acórdão Dellas e o., já referido, n.ºs 44, 45 e jurisprudência aí referida).

- 27 O Tribunal de Justiça infere daí que as permanências que o trabalhador realiza em regime de presença física no estabelecimento da entidade patronal devem ser consideradas na íntegra «tempo de trabalho» na acepção da Directiva 93/104, independentemente das prestações de trabalho que tenham sido realmente efectuadas pelo interessado durante essas permanências (v. acórdão Dellas e o., já referido, n.º 46 e jurisprudência aí referida).
- 28 O facto de as permanências comportarem determinados períodos de inactividade não tem, portanto, qualquer importância neste contexto. Com efeito, o factor determinante para se considerar que os elementos característicos do conceito de «tempo de trabalho», na acepção da Directiva 93/104, estão presentes nas permanências que um trabalhador realiza no local de trabalho é o facto de este ser obrigado a estar fisicamente presente no local determinado pela entidade patronal e de estar à sua disposição para poder prestar de imediato os seus serviços em caso de necessidade. Há assim que considerar que essas obrigações fazem parte do exercício das funções do trabalhador em causa (v. acórdão Dellas e o., já referido, n.ºs 47, 48 e jurisprudência aí referida).
- 29 Considerando que os artigos 1.º a 6.º da Directiva 2003/88 estão redigidos em termos substancialmente idênticos aos dos artigos 1.º a 6.º da Directiva 93/104, a interpretação desta nos termos em que foi recordada nos n.ºs 24 a 28 do presente despacho é totalmente transponível para a Directiva 2003/88.
- 30 O facto de estarem actualmente em curso trabalhos no Conselho da União Europeia tendentes a uma eventual alteração da Directiva 2003/88 é irrelevante para o presente processo, tanto mais que as prestações de trabalho em causa no processo principal foram realizadas durante o ano de 2004.
- 31 Consequentemente, há que concluir que, no âmbito de uma permanência que um médico efectua no próprio local de trabalho, os períodos durante os quais aguarda

por um trabalho efectivo devem ser qualificados na íntegra como tempo de trabalho e, se for caso disso, como horas extraordinárias, na acepção das Directivas 93/104 e 2003/88, a fim de garantir o respeito de todas as prescrições mínimas em matéria de duração do trabalho e de descanso dos trabalhadores assalariados impostas por essas directivas e destinadas a proteger de forma eficaz a segurança e a saúde dos trabalhadores.

- 32 Relativamente à incidência que um regime como aquele que está em causa no processo principal é susceptível de ter a nível das remunerações recebidas pelos trabalhadores assalariados em causa, resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça que, exceptuada uma situação especial como a que é referida no artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 93/104 em matéria de férias anuais remuneradas (v. acórdãos de 26 de Junho de 2001, BECTU, C-173/99, Colect., p. I-4881; de 16 de Março de 2006, Robinson-Steele e o., C-131/04 e C-257/04, Colect., p. I-2531; e de 6 de Abril de 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Colect., p. I-3423), a referida directiva se limita a regulamentar determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, pelo que, em princípio, não se aplica à remuneração dos trabalhadores (v. acórdão Dellas e o., já referido, n.º 38).
- 33 Há que acrescentar a este respeito que, no já referido acórdão Jaeger, a que o órgão jurisdicional de reenvio se refere na questão submetida ao Tribunal de Justiça, este último precisou, no n.º 26, que o litígio no processo principal que deu origem ao referido acórdão dizia exclusivamente respeito aos aspectos de direito do trabalho ligados aos períodos de permanências, excluindo-se as condições de remuneração das mesmas.
- 34 Além disso, a interpretação recordada no n.º 32 do presente despacho é, pelos mesmos motivos, transponível para a Directiva 2003/88.
- 35 Nestas condições, as Directivas 93/104 e 2003/88 não se opõem à aplicação, por parte de um Estado-Membro, de uma legislação que, para efeitos da remuneração do trabalhador e relativamente às permanências por ele realizadas no próprio local de trabalho, tome em conta de forma diferente os períodos em que são realmente

realizadas prestações de trabalho e aqueles durante os quais nenhum trabalho efectivo é realizado, desde que esse regime assegure na íntegra o efeito útil dos direitos conferidos aos trabalhadores pelas referidas directivas destinados a assegurar a protecção eficaz da sua saúde e da sua segurança.

³⁶ À luz das considerações precedentes, há que responder à questão colocada que as Directivas 93/104 e 2003/88 devem ser interpretadas no sentido de que:

- se opõem à legislação de um Estado-Membro nos termos da qual as permanências que um médico realiza segundo o regime da presença física no próprio local de trabalho, mas durante as quais não exerce nenhuma actividade real, não são consideradas na íntegra «tempo de trabalho» na acepção das referidas directivas;
- não se opõem à aplicação, por parte de um Estado-Membro, de uma legislação que, para efeitos da remuneração do trabalhador e relativamente às permanências por ele realizadas no próprio local de trabalho, tome em conta de forma diferente os períodos em que são realmente realizadas prestações de trabalho e aqueles durante os quais nenhum trabalho efectivo é realizado, desde que esse regime assegure na íntegra o efeito útil dos direitos conferidos aos trabalhadores pelas referidas directivas destinados a assegurar a protecção eficaz da sua saúde e da sua segurança.

Quanto às despesas

³⁷ Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional nacional, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efectuadas 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:

A Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, alterada pela Directiva 2000/34/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de Junho de 2000, e a Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, devem ser interpretadas no sentido de que:

- **se opõem à legislação de um Estado-Membro nos termos da qual as permanências que um médico realiza segundo o regime da presença física no próprio local de trabalho, mas durante as quais não exerce nenhuma actividade real, não são consideradas na íntegra «tempo de trabalho» na acepção das referidas directivas;**

- **não se opõem à aplicação, por parte de um Estado-Membro, de uma legislação que, para efeitos da remuneração do trabalhador e relativamente às permanências por ele realizadas no próprio local de trabalho, tome em conta de forma diferente os períodos em que são realmente realizadas prestações de trabalho e aqueles durante os quais nenhum trabalho efectivo é realizado, desde que esse regime assegure na íntegra o efeito útil dos direitos conferidos aos trabalhadores pelas referidas directivas destinados a assegurar a protecção eficaz da sua saúde e da sua segurança.**

Assinaturas