

Processo C-214/20

Pedido de decisão prejudicial

Data de entrada:

20 de maio de 2020

Órgão jurisdicional de reenvio:

The Labour Court (Tribunal do Trabalho, Irlanda)

Data da decisão de reenvio:

6 de maio de 2020

Recorrente:

MG

Recorrido:

Dublin City Council

[Omissis]

DESPACHO DE REENVIO

- 1 O presente pedido de decisão prejudicial resulta de um recurso interposto pelo recorrente contra a decisão de um Adjudication Officer of the Workplace Relations Commission (mediador da Comissão para as Relações Laborais, Irlanda) a respeito da reclamação contra o recorrido enunciado no introito do presente processo. O recorrente alega que o tempo por ele despendido «de prevenção» constitui tempo de trabalho na aceção da secção 2 da Organisation of Working Time Act 1997 (Lei sobre a organização do tempo de trabalho de 1997) e do artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento e do Conselho. A reclamação foi indeferida por um Adjudication Officer da Workplace Relations Commission.
- 2 A Workplace Relations Commission (Comissão para as Relações Laborais, Irlanda) é um organismo instituído por lei com competência para se pronunciar em primeira instância sobre reclamações em que são alegadas violações da Organisation of Working Time Act.

- 3 O recorrente interpôs recurso da decisão do Adjudication Officer junto do Labour Court (Tribunal do Trabalho) que é o órgão jurisdicional nacional com competência para decidir sobre os recursos interpostos das decisões da Workplace Relations Commission em matéria laboral, incluindo questões relacionadas com a Lei sobre a organização do tempo de trabalho de 1997.

Factos na origem do litígio no processo principal

- 4 O recorrente é um bombeiro em regime de prevenção ao serviço do recorrido. Trabalha para o recorrido desde setembro de 2005. Um bombeiro em regime de prevenção é um bombeiro que trabalha a tempo parcial, que recebe formação e que está de prevenção ao serviço do quartel de bombeiros ao qual se encontra ligado para responder a chamadas de emergência em caso de alerta. Quando o corpo de bombeiros recebe uma chamada, é alertado um grupo específico de bombeiros através dos seus dispositivos individuais de alerta, e estes respondem imediatamente ao quartel de bombeiros. Os bombeiros são, então, obrigados a dirigir-se com urgência ao quartel no prazo de dez minutos após o alerta. Um bombeiro em regime de prevenção, tal como o recorrente, recebe uma remuneração de base de cerca de 10 000 euros anuais, que é paga mensalmente. Esta remuneração visa compensar o bombeiro em regime de prevenção por estar de permanência. Além desta remuneração, um bombeiro em regime de prevenção, como o recorrente, recebe um montante estipulado quando é obrigado a comparecer no quartel de bombeiros. O recorrente está de permanência por períodos de 24 horas por dia (excluindo períodos de férias anuais e períodos de ausência que são previamente notificados à entidade patronal e por esta autorizados) para responder a emergências quando alertado pela entidade patronal através de um dispositivo de alerta. O recorrente deve responder ao alerta da entidade patronal no prazo de cinco minutos. O prazo de chegada máximo, isto é, de deslocação ao quartel de bombeiros, é de dez minutos. O recorrente tem de frequentar 85 % dos exercícios práticos e de prestar assistência em 75 % dos incêndios.
- 5 O recorrente está autorizado a realizar outros trabalhos, desde que não ultrapasse 48 horas semanais em média num período de quatro, seis ou doze meses, consoante a sua categoria de trabalho. O recorrente trabalha como taxista. É requisito do contrato de trabalho do recorrente com o quartel de bombeiros que este confirme com a sua segunda entidade patronal que poderá ser dispensado para poder atender a ocorrências, em função das necessidades. Constitui requisito adicional do contrato de trabalho do recorrente o facto de este estar impedido de realizar qualquer outro trabalho durante o seu período (ativo)* de trabalho como bombeiro em regime de prevenção. O recorrente deve residir e trabalhar a uma distância razoável do quartel de bombeiros. Uma distância é considerada razoável com base no tempo de deslocação entre a residência e o quartel de bombeiros a que pertence. Uma mudança de residência ou de local de trabalho que implique uma distância não razoável em relação ao quartel conduz a uma cessação automática das funções. Os bombeiros em regime de prevenção que respeitam o

prazo de chegada são sempre pagos na íntegra pela ocorrência. Qualquer bombeiro que não respeite o prazo de chegada desejável, mas que responda dentro do prazo máximo estabelecido pelo comandante dos bombeiros, recebe o montante correspondente a uma hora de trabalho e deverá permanecer no quartel, a menos que seja necessário numa ocorrência.

- 6 O trabalho é considerado a tempo parcial. Constitui requisito do trabalho que os bombeiros em regime de prevenção estejam disponíveis em função das necessidades.

Argumentação das partes no processo principal

O recorrente

- 7 O recorrente invoca, como argumento principal, que o período de permanência/prevenção constitui tempo de trabalho. O recorrente está efetivamente de prevenção 24 horas por dia, sete dias por semana (excluindo períodos de férias anuais e outros períodos de ausência, nomeadamente por doença, os quais são previamente notificados à entidade laboral e por esta autorizados), dada a obrigação de se apresentar no quartel dos bombeiros num prazo de chegada desejável de cinco minutos ou no prazo de chegada máximo de dez minutos após ser alertado. Por esta razão, o recorrente alega que o recorrido violou as secções 11 a 17, 20 e 13 da Organisation of Working Time Act 1997 (Lei sobre a organização do tempo de trabalho de 1997) no que se refere, entre outros, a períodos de descanso diários e semanais e pelo facto de trabalhar mais de 48 horas por semana. O recorrente alega que dadas as restrições por estar de permanência/prevenção não pode dedicar-se à família, à sua atividade como taxista ou a eventos sociais que possam afetar a sua disponibilidade em caso de alerta. A falta de resposta ao alerta pode conduzir a um procedimento disciplinar e a um possível despedimento. A Organisation of Working Time Act 1997 transpõe a Diretiva 93/104/CE do Conselho relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, entretanto alterada e posteriormente consolidada pela Diretiva 2003/88/CE.
- 8 O recorrente alega ainda que resulta do Acórdão do Tribunal de Justiça, no processo Ville de Nivelles/Rudy Matzak (C-518/15) e, em especial, do n.º 4 do seu dispositivo, que o tempo por ele despendido em prevenção constitui tempo de trabalho.

**** O período ativo de trabalho é definido como as horas efetivamente passadas a prestar assistência em incêndios ou no quartel em formação/exercícios, etc. Em 2019, o recorrente acumulou um total de 221 horas e 17 minutos de horas ativas de trabalho.***

O recorrido

- 9 O recorrido alega que a exigência de o recorrente estar disponível a uma certa distância do quartel de bombeiros, a fim de poder dar resposta a um alerta e deslocar-se dentro de um prazo específico não constitui tempo de trabalho. Durante este período, o recorrente é livre de se dedicar a outras atividades. O recorrente não é obrigado a ficar em nenhum local específico quando está de permanência. A única exigência é que, quando alertado, o recorrente cumpra o prazo de chegada. Existe um prazo de chegada desejável de cinco minutos e um prazo de chegada máximo de dez minutos. Isto implica que os bombeiros em regime de prevenção se esforcem por responder ao alerta, embora se admitam atrasos por razões não imputáveis aos mesmos. Qualquer bombeiro que chegue após os dez minutos não é pago. Quando alertado, o bombeiro deve deslocar-se ao quartel de bombeiros. O comandante do quartel decide, em seguida, quantos membros da equipa são necessários para prestar assistência na ocorrência. Por norma, o número é limitado a cinco. Poderá ou não ser atribuído trabalho ao recorrente. Se não for atribuído trabalho ao recorrente, este é livre de abandonar o quartel e de retomar as suas próprias atividades. Em 2019, o recorrente deslocou-se ao quartel em 64 % dos alertas, tendo-lhe sido atribuídas 33 % das ocorrências. Em 2019, verificou-se um total de 648 alertas. Nesse ano, o período máximo de trabalho semanal do recorrente remunerado foi de 26 horas, com uma média semanal de 4,61 horas.

Direito nacional

- 10 A Organisation of Working Time Act 1997 (a seguir «Lei de 1997») transpõe para o direito interno a Diretiva 93/104/CE do Conselho, entretanto revogada e substituída pela 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.
- 11 Segundo jurisprudência assente, a Lei de 1997 deve ser interpretada e aplicada, na medida do possível, no sentido de atingir o objetivo prosseguido pela referida diretiva.
- 12 A secção 2 (1) da Lei de 1997 prevê: «entende-se por “tempo de trabalho” qualquer período durante o qual o trabalhador:
- (a) está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal, e
 - (b) no exercício da sua atividade ou funções

sendo que “trabalho” deve ser interpretado em conformidade.»

O texto da Lei de 1997, na sua versão modificada, pode ser consultado em: <http://revisedacts.lawreform.ie/eli/1997/act/20/front/revised/en/html>

Disposições relevantes de direito da União

- 13 As disposições relevantes de direito da União resultam do artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88/CE. O artigo 2.º, n.º 1, prevê o seguinte: «entende-se por “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.»
- 14 Não existe qualquer alegação de violação da Lei de 1997 no que se refere ao período em que o recorrente é efetivamente chamado. O caso baseia-se na tese de que o período «de prevenção» constitui «tempo de trabalho» na aceção da Lei de 1997 e da diretiva, atendendo à interpretação do artigo 2.º da Diretiva 2003/88/CE estabelecida no n.º 4 do dispositivo do Acórdão do Tribunal de Justiça no processo C-518/15 – Ville de Nivelles/Rudy Matzak.
- 15 Nesta base, o recorrente alega que trabalha 24 horas por dia, 365 dias por ano, excluindo férias anuais e outros períodos de ausência que são previamente notificados à entidade patronal, em violação das secções 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20 e 21, da Lei de 1997.
- 16 A questão central do litígio reside no significado de «tempo de trabalho». A Diretiva prevê, no seu artigo 2.º, uma definição de «tempo de trabalho» e de «período de descanso» e é a interpretação destas definições que está na base do presente litígio.
- 17 O n.º 4 do dispositivo do referido acórdão do Tribunal de Justiça estabelece o seguinte: «o artigo 2.º da Diretiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que o período de prevenção que um trabalhador passa no domicílio com a obrigação de responder às chamadas da entidade patronal num prazo de 8 minutos, restringindo muito significativamente as possibilidades de ter outras atividades, deve ser considerado “tempo de trabalho”».

Posição do órgão jurisdicional de reenvio

- 18 O acórdão do Tribunal de Justiça, no n.º 4 do seu dispositivo, trata da questão relativa a um trabalhador que se encontra em regime de prevenção no local que é designado pela entidade patronal, sendo que no caso de R. Matzak era o seu domicílio. O Tribunal de Justiça refere-se especificamente ao carácter distinto da restrição que é imposta ao trabalhador que deve permanecer de prevenção num local designado pela entidade patronal. O Tribunal de Justiça refere-se igualmente

à restrição que resulta da obrigação de dar resposta às chamadas da entidade patronal num prazo de oito minutos, em caso de alerta.

- 19 As características das obrigações que impendem sobre o recorrente, e que distinguem a sua situação de prevenção da de R. Matzak resultam do facto de este não estar obrigado a permanecer num local específico, designado pela entidade patronal, e de só estar obrigado a dar resposta dentro do prazo de chegada exigido, quando alertado.
- 20 O recorrente no processo Matzak estava impossibilitado de realizar qualquer trabalho ou de exercer qualquer atividade económica durante o período «de prevenção», ao passo que tal restrição não impende sobre o recorrente. O recorrente é livre de exercer, e exerce, uma atividade económica por conta própria como taxista durante o período de prevenção. É livre de estar ao serviço de um terceiro ou de exercer uma atividade profissional por conta própria durante o período «de prevenção». É facto assente que durante os períodos «de prevenção», que afirma constituírem tempo de trabalho, o recorrente podia, e exerceu de facto, uma atividade laboral, de tal modo que outra entidade patronal seria ou poderia ser responsável, nos termos da Lei de 1997, pela organização do seu tempo de trabalho.

Conclusão

- 21 À luz das considerações precedentes, o órgão jurisdicional de reenvio necessita do auxílio do Tribunal de Justiça da União Europeia para interpretar o direito da União antes de poder proferir uma decisão no âmbito do presente processo. Por conseguinte, o Tribunal decidiu suspender a instância e reenviar as seguintes questões prejudiciais para o Tribunal de Justiça para que este decida a título prejudicial sobre as mesmas, nos termos do artigo 267.º TFUE:

Questões prejudiciais

- 1) Deve o artigo 2.º da Diretiva [2003/88/CE] ser interpretado no sentido de que um trabalhador, quando está «de prevenção» num local ou em locais à sua escolha, sem a obrigação de informar a entidade patronal da sua localização durante o período de prevenção, mas sujeito apenas à obrigação de estar em condições de responder a uma «chamada» num prazo de chegada desejável de cinco minutos e num prazo de chegada máximo de dez minutos, efetua tempo de trabalho enquanto está de prevenção?
- 2) Em caso de resposta afirmativa à primeira questão, deve considerar-se que um trabalhador que só está sujeito à obrigação de responder a uma chamada dentro de um prazo de chegada desejável de cinco minutos e de um prazo de chegada máximo de dez minutos, e que pode, sem qualquer restrição, estar ao serviço de outra entidade patronal ou exercer uma atividade profissional

por conta própria enquanto está «de prevenção», efetua «tempo de trabalho» por conta da entidade patronal para a qual se encontra «de prevenção»?

- 3) Em caso de resposta afirmativa à segunda questão, caso o trabalhador esteja ao serviço de uma segunda entidade patronal enquanto está «de prevenção» e estiver apenas sujeito à condição de a segunda entidade patronal ter de dispensar quando for chamado pela primeira entidade patronal, isso significa que o tempo passado pelo trabalhador «de prevenção» e ao serviço da segunda entidade patronal deve ser considerado «tempo de trabalho» no âmbito da relação laboral com a primeira entidade patronal?
- 4) Em caso de resposta afirmativa à terceira questão, um trabalhador que está ao serviço da segunda entidade patronal enquanto está de prevenção para a primeira entidade patronal, acumula tempo de trabalho simultaneamente em relação à primeira e à segunda entidades patronais?

Por despacho do Labour Court (Tribunal do Trabalho)

[Omissis]

7 de maio de 2020

[Omissis]

DOCUMENTO DE TRABALHO