

**Processo C-344/19****Pedido de decisão prejudicial****Data de entrada:**

2 de maio de 2019

**Órgão jurisdicional de reenvio:**Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Supremo Tribunal,  
Eslovénia)**Data da decisão de reenvio:**

2 de abril de 2019

**Recorrente:**

D. J.

**Recorrida:**

Radiotelevizija Slovenija

---

*[Omissis]***PEDIDO DE DECISÃO PREJUDICIAL**

No Vrhovno sodišče Republike Slovenije [Supremo Tribunal da República da Eslovénia] está pendente um processo em matéria de trabalho, interposto por **D. J.** *[omissis]*, recorrente, contra a **RADIOTELEVIZIJA SLOVENIJA**, entidade de direito público, *[omissis]*, recorrida, Liubliana, *[omissis]*,

destinado a obter o pagamento de diferenças salariais no montante de 53 985,02 euros.

O Vrhovno sodišče Republike Slovenije *[omissis]*,

por despacho *[omissis]* de 2 de abril de 2019, suspendeu a instância e decidiu submeter ao Tribunal de Justiça da União Europeia um pedido de decisão prejudicial.

## I. Situação de facto e de direito

1. O recorrente exerceu uma atividade laboral por conta de outrem como técnico de transmissões. Prestou o serviço de 1 de agosto de 2008 a 31 de janeiro de 2015 em alguns Centros de Transmissão (a seguir «CT»), concretamente até ao mês de junho de 2013 inclusive no CT de Pohorje, e a partir de julho de 2013 no CT de Krvavec. A natureza do trabalho, a distância do CT do local da residência [omissis] e a periódica dificuldade de acesso ao CT [omissis] onde era exercida a atividade laboral tornou necessária a sua residência junto do local das instalações. A recorrida preparou a estadia num alojamento no CT (com cozinha, sala de estar, zona de repouso e casa de banho). Nos CT trabalhavam ao mesmo tempo dois funcionários – dois técnicos – que se alternavam por turnos ou faixas horárias. Após a atividade laboral, os dois técnicos podiam descansar nas salas de estar ou realizar atividades de tempo livre nas proximidades. Podiam dispor do seu tempo livre na medida das possibilidades oferecidas pela respetiva localidade.
2. As conclusões dos órgãos jurisdicionais das instâncias inferiores relativamente à distribuição do tempo de trabalho e ao regime de exercício da atividade laboral são, efetivamente, escassas, mas delas resulta de forma suficientemente clara que os dois trabalhadores exerciam a sua atividade laboral por turnos, um das 6h às 18h e o outro das 12h às 24h. Trata-se de constatações de factos que não podem ser postas em causa em sede de recurso. Os dois trabalhadores acordavam entre si para estabelecer quem deveria trabalhar no primeiro turno e no segundo turno. Dado que o recorrente era um apreciador de filmes e de séries televisivas, trabalhou a maioria das vezes no turno das 12h às 24h. O trabalho efetuado no período assim determinado era «trabalho normal», exigia a presença no posto de trabalho e tinha em média duas a três horas de trabalho efetivo (ronda de inspeção do CT, controlos, medições, leitura de dados, pequenas manutenções, substituição de filtros, etc.), enquanto o tempo remanescente consistia em estar sentado em frente ao ecrã, vigiar as transmissões no ecrã, aguardar eventuais alarmes e intervir sempre que fosse necessário. Vendo a televisão era igualmente possível verificar o sinal; por isso, os dois técnicos podiam, durante a prestação do trabalho, ficar no local diurno e ver televisão.
3. A recorrida pagava um salário ao recorrente pelas doze horas de trabalho normal (pela presença efetiva no posto de trabalho). Contabilizava o período das 0h às 6h da manhã como período de descanso, relativamente ao qual não pagava ao interessado qualquer retribuição, enquanto as restantes seis horas não incluídas no turno diário (por exemplo das 6h às 12h, ou das 18h às 24h) eram consideradas como período de disponibilidade contínua. Neste período, o trabalhador executava o trabalho (como trabalho normal no seu turno diário), enquanto o outro estava livre. Este podia afastar-se do CT, passear o cão, ir para uma das cabanas nas redondezas ou em qualquer outro lugar, sem restrições. Porém, o trabalhador deveria estar contactável em caso de chamada e, se necessário, deveria reagir e regressar ao trabalho no espaço de uma hora. As tarefas concretas poderiam ser realizadas pela ordem temporal mais conveniente: apenas as tarefas urgentes deveriam ser executadas imediatamente, enquanto as restantes podiam também ser

executadas no dia seguinte. Devido a esse período de disponibilidade, a recorrida contabilizava e pagava ao recorrente um complemento salarial (subsídio) equivalente a 20% do salário base; porém, se durante aquele período de disponibilidade, na sequência da chamada, fosse necessária uma intervenção efetiva (com regresso ao posto de trabalho), o tempo despendido era contabilizado e remunerado como trabalho normal. Todas as horas de trabalho efetivamente prestado eram distribuídas pela recorrida ao longo do período de referência de seis meses, de forma a que no fim daquele período de referência não existissem horas de trabalho normal em excesso.

4. A recorrida pagou ao recorrente o salário e os complementos nos termos do Regulamento interno relativo ao tempo de trabalho, o qual, no artigo 16.º, prevê que a disponibilidade contínua por exigências de serviço implica que o trabalhador esteja contactável fora do seu horário de trabalho através de telefone ou com o auxílio de outros dispositivos, de modo a que, em caso de necessidade, seja garantida a possibilidade de este chegar ao seu posto de trabalho. A recorrida opunha-se a que aquele período fosse considerado como tempo de prevenção. Nos termos do artigo 8.º do referido Regulamento interno, por tempo de prevenção considera-se o período durante o qual o trabalhador não pode dispor livremente do seu tempo e deve estar disponível no seu local de trabalho, estabelecido pelo dirigente do grupo, para que possa iniciar o seu trabalho normal e/ou determinadas atividades e tarefas conexas com o seu trabalho.

## **II. Tramitação do processo e alegações das partes**

5. O recorrente intentou uma ação para o pagamento das diferenças salariais devidas a vários títulos. O objeto da decisão do Vrhovno sodišče no processo de recurso é o pedido de pagamento pelas horas em que foi pedida ao recorrente a disponibilidade contínua (seis horas), e especificamente no montante correspondente ao trabalho que excede o horário normal de trabalho (horas extraordinárias no montante bruto de 53 985,02 euros). O recorrente alegou que a recorrida deveria ter contabilizado no tempo de trabalho, ou considerado como trabalho efetivo, também o período de disponibilidade contínua durante o qual estava em princípio livre, independentemente do facto de nesse período ter realizado ou não qualquer atividade laboral concreta. Em apoio do seu pedido, o recorrente alegou que residia no lugar onde prestava o seu trabalho e que, por esse motivo, se deveria considerar que estava presente no seu local de trabalho o tempo todo, de facto, 24 horas por dia. Considera que não foram tidas em consideração no contrato coletivo de trabalho todos os esforços do sindicato dos trabalhadores da radiodifusão com vista a regular a situação dos trabalhadores nos centros de transmissão. A recorrida adotou o Regulamento relativo ao tempo de trabalho (em 2011), que definiu a disponibilidade contínua como tempo que não conta para o tempo de trabalho. Porém, devido à natureza do trabalho e à permanência nos centros de transmissão, o recorrente não podia dispor livremente do seu tempo, nem mesmo nos períodos fora do serviço, porquanto durante o período de disponibilidade devia, sempre que fosse necessário, responder às chamadas e

chegar ao local de trabalho no prazo de uma hora. Tendo em conta que nos locais dos CT não existiam muitas possibilidades de atividades de lazer, a maioria das vezes o recorrente permanecia todo o tempo nas redondezas do CT. O recorrente alega que aquele tempo deveria ser qualificado como tempo de prevenção e, portanto, como prestação efetiva de trabalho, e assim, esse tempo deveria ter sido remunerado, na medida em que excede o horário de trabalho normal, como trabalho que excede a duração normal de trabalho (horas extraordinárias), apesar de a recorrida formalmente não ter ordenado ou pedido um serviço de prevenção e, portanto, uma presença física no local de trabalho durante estas seis horas.

6. A recorrida contestou a ação judicial do recorrente. Alegou que o recorrente, após as doze horas de cumprimento da sua obrigação laboral, não se encontrava em serviço de prevenção, na medida em que estava livre ou na situação de disponibilidade contínua, a qual não está incluída no tempo de trabalho. A recorrida contabilizou e pagou ao recorrente um complemento salarial pela disponibilidade contínua (e, além deste, um suplemento pela distribuição irregular do tempo de trabalho), tudo em conformidade com o Regulamento interno relativo ao tempo de trabalho.
7. O órgão jurisdicional de primeira instância rejeitou o pedido de pagamento das horas de trabalho extraordinário *[omissis]*. Considerou que as horas de disponibilidade contínua, tendo em conta a natureza das obrigações do recorrente durante aquele período, não podem ser consideradas como serviço de prevenção. As horas efetivamente cumpridas foram pagas ao recorrente como trabalho normal e, no âmbito de uma redistribuição do tempo de trabalho, foram distribuídas ao longo do período semestral de referência. Pelo contrário, o tempo restante em que o recorrente se encontrava unicamente na situação de disponibilidade e atendia eventuais chamadas não se considera como trabalho efetivo (desempenho efetivo de funções) que deveria ter sido considerado e retribuído como serviço de prevenção ou, enquanto excedente do horário de trabalho normal, como trabalho extraordinário. Durante este período, não se exigia ao recorrente uma presença física no local de trabalho, pelo que o mesmo era considerado como período de disponibilidade, pelo qual o recorrente recebia uma remuneração adequada (20% do vencimento base), e não como tempo de trabalho. A recorrida não ordenou o desempenho de um serviço de prevenção, nem pediu ao trabalhador que, durante o período de disponibilidade, se mantivesse no local de trabalho. Sempre segundo o órgão jurisdicional de primeira instância, se o recorrente ficou no local de trabalho ou nas instalações do CT por sua espontânea vontade, isso não pode constituir um fundamento para a procedência da ação judicial por ele intentada.
8. O órgão jurisdicional de segunda instância negou provimento a esta parte do recurso interposto pelo recorrente *[omissis]*. Este órgão jurisdicional decidiu que o recorrente, no período relativamente ao qual pretende uma remuneração a título de trabalho que excede o horário de trabalho normal, por estar de serviço de prevenção, não tinha recebido ordens para prestar um serviço de prevenção, nem a recorrida lhe tinha pedido uma presença física no local de trabalho, mas apenas que, quando necessário, regressasse ao local de trabalho no espaço de uma hora. A

permanência do recorrente no CT após as doze horas de trabalho normal realizado não se configura como serviço de prevenção, ainda que, após esse período, ele não regressasse a casa, «vale abaixo». A obrigação de trabalho que o recorrente tinha neste período corresponde à definição de disponibilidade contínua por exigências do serviço nos termos do Regulamento da recorrida relativo ao tempo de trabalho. O trabalho efetivo (normal) durava doze horas, período este que a recorrida reconheceu como trabalho normal e pelo qual também remunerou de forma correspondente o recorrente. A recorrida reconheceu e remunerou como trabalho normal também as horas de trabalho efetivo que o recorrente desempenhou quando foi chamado a apresentar-se no local de trabalho enquanto se encontrava em situação de disponibilidade. O recorrente beneficiou destas horas no âmbito da distribuição ao longo do período de referência semestral. O órgão jurisdicional de segunda instância também esclareceu que os acórdãos proferidos pelo Tribunal de Justiça da União Europeia (a seguir «TJUE») nos processos C-303/98, Simap, e C-151/02, Jaeger, não se referem a situações completamente comparáveis.

9. O recorrente interpôs recurso perante o atual órgão jurisdicional, alegando que a recorrida não estabeleceu de forma clara o tempo de trabalho e a duração dos turnos, deixando aos dois trabalhadores nas CT a faculdade de acordarem a esse respeito. O recorrente alega que o tribunal entendeu de forma errada a noção de tempo de trabalho efetivo, porquanto este não é apenas o tempo durante o qual o trabalhador exerce a sua atividade laboral, mas também todo aquele tempo em que está presente no local indicado pelo empregador. Através da programação das horas de trabalho, a recorrida na realidade impôs-lhe turnos de trabalho de vários dias. Abusou do instituto da disponibilidade contínua com o objetivo de penalizar o recorrente através da remuneração pelo tempo em que deveria estar disponível. No período em que era imposto um «turno de vários dias», não podia dispor do seu tempo, a partir do momento que se encontrava no monte Pohorje ou no monte Krvavec, motivo pelo qual não está de acordo com o entendimento segundo o qual durante este período não exercia atividade profissional. O recorrente alega que a disponibilidade contínua ou a presença contínua no local do CT significa que, de facto, trabalhava (pelo menos) dezoito horas por dia, enquanto a presença contínua no CT era exigida por ser necessário cumprir turnos de vinte e quatro horas nos centros de transmissão.

### **III. Legislação nacional**

10. A Zakon o delovnih razmerjih [Lei sobre relações laborais] (ZDR-1; Uradni list RS n.º 21/2013 e seguintes) define o tempo de trabalho no artigo 142.º, o qual dispõe o seguinte:

«Artigo 142.º

(1) O tempo de trabalho é o tempo de trabalho efetivo e o tempo de descanso nos termos do artigo 154.º<sup>1</sup> da presente Lei, bem como o tempo correspondente às ausências ao trabalho justificadas com base na lei e no contrato coletivo ou num regulamento geral.

(2) Constitui tempo de trabalho efetivo todo o tempo durante o qual o trabalhador exerce a atividade laboral, devendo entender-se como tal o período em que o trabalhador está à disposição do empregador 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».

11. O Contrato Coletivo para o Setor Público (CCSP; Ur. 1. RS n.º 57/2008 e seguintes)<sup>2</sup> previa, no artigo 46.º, o seguinte:

«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».

12. O Regulamento interno da RTV (recorrida) sobre o tempo de trabalho, de 22 de dezembro de 2010, dispõe o seguinte:

«Artigo 6.º

No âmbito das unidades ou serviços administrativos, é permitido estabelecer um serviço de prevenção ou outra forma de disponibilidade por exigências de serviço, quando isso seja imposto pela necessidade de efetuar um determinado trabalho sem interrupções ou num determinado dia, ou dentro de um determinado prazo, por motivos de proteção perante catástrofes naturais ou acidentes de outro tipo, ou devido a circunstâncias excecionais alheias à vontade do empregador e que este último não pode impedir.

Artigo 8.º

Os períodos de serviço de prevenção são aqueles durante os quais o trabalhador não pode dispor livremente do seu tempo e deve permanecer à disposição no local de trabalho ou noutro local previsto pela direção, por forma a que o referido trabalhador possa iniciar o seu trabalho habitual e/ou determinadas atividades e deveres associados ao seu trabalho. Considera-se como serviço de prevenção

<sup>1</sup> O artigo 154.º da ZDR-I regula a questão das pausas durante o horário de trabalho, que são contadas como tempo de trabalho.

<sup>2</sup> [Omissis] [indicações relativas à versão do contrato coletivo aplicável ao litígio referida no processo principal]

também o tempo despendido pelo trabalhador nas deslocações no território a bordo de veículos na qualidade de passageiro.

#### Artigo 9.º

Todo o tempo prestado em serviço de prevenção é considerado como tempo de trabalho.

#### Artigo 16.º

Para o trabalhador, o período de disponibilidade contínua por exigências de serviço pode ser estabelecido com base no processo produtivo e na subdivisão anual do trabalho ao nível das UO (unidades organizacionais) ou das UPP (unidades de produção de programas). A disponibilidade contínua implica que o trabalhador esteja contactável fora do seu horário de trabalho, através do telefone ou com o auxílio de outros dispositivos, de modo a que, em caso de necessidade, seja garantida a possibilidade de este chegar ao seu posto de trabalho. O período de tempo máximo aceitável para chegar ao local de trabalho é de uma hora. A disponibilidade contínua deve ser ordenada por escrito e com o acordo do trabalhador com, pelo menos, dois dias de antecedência. A ordem escrita (formulário 5) para o período de disponibilidade contínua no trabalho pode ser estabelecida numa base mensal, semanal ou diária.

Os períodos de disponibilidade contínua não são contabilizados para o trabalhador como tempo de trabalho».

#### IV. Razões do reenvio prejudicial

13. O objeto do presente litígio laboral é a remuneração do tempo passado pelo recorrente em situação de disponibilidade contínua. Este órgão jurisdicional está ciente de que a questão da remuneração não está abrangida pelo âmbito de aplicação da Diretiva 2003/88. Porém, para efeitos de decisão do recurso interposto pelo recorrente, este constata que é só possível decidir sobre o mérito do pedido do referido recorrente quando for dada uma resposta às questões aqui apresentadas. Devido à especificidade do caso em discussão não é possível encontrar uma resposta totalmente clara nos acórdãos que se pronunciaram sobre problemas análogos, e especificamente, nos acórdãos proferidos nos processos:
  - Simap (C-303/98), no qual o TJUE considerou a presença física e a disponibilidade do trabalhador no local de trabalho para a prestação de serviços especializados como realização de tarefas, mesmo quando a atividade efetivamente prestada varie em função das circunstâncias (serviços de guarda do pessoal médico);
  - Jaeger (C-151/02), no qual o TJUE determinou que, numa situação na qual tenha sido ordenado ao trabalhador que estivesse disponível por exigências do serviço e contactável permanentemente, sem ter de estar presente no local

- de trabalho, e na qual o trabalhador, embora à disposição do empregador porquanto contactável, pode gerir o seu tempo de forma menos limitada e dedicar-se aos seus interesses, considera-se como «horário de trabalho» na aceção da diretiva apenas o tempo relativo à efetiva prestação de serviços;
- Tyco (C-266/14), no qual o TJUE determinou que se considera como horário de trabalho também o tempo em que o trabalhador se desloca num veículo para o trabalho, na medida em que a atividade é realizada no território e da obrigação laboral também faz parte a própria deslocação à residência dos clientes onde o trabalhador exerce a sua atividade laboral;
  - Matzak (C-518/15), no qual o TJUE determinou que também a disponibilidade de um bombeiro que deva estar disponível permanentemente no seu domicílio e tenha a obrigação de se deslocar para o local de trabalho em oito minutos após ter sido chamado, constitui horário de trabalho, independentemente do facto de as suas deslocações e a possibilidade de dispor do seu tempo livre serem limitados devido à obrigação relacionada com a disponibilidade, devendo-se considerar que nesse contexto têm relevo duas circunstâncias, concretamente, que o trabalhador deve estar em casa durante o período de disponibilidade (local designado) e que o tempo de reação é breve (8 minutos).
14. As circunstâncias do presente processo trazidas ao conhecimento deste órgão jurisdicional de reenvio são diferentes das dos processos acima referidos, devido à especificidade do trabalho desempenhado e da localização do lugar onde a atividade profissional é exercida. No presente caso, trata-se de centros de transmissão situados em lugares de difícil acesso, especialmente em situações meteorológicas adversas. O CT de Pohorje está a uma altitude de 1050 m acima do nível do mar, enquanto o CT de Krvavec se encontra a uma altitude de 1740 m acima do nível do mar, motivo pelo qual os trabalhadores, quando são designados para prestar serviço nestes centros de transmissão, residem lá todo o tempo. Nestes lugares as possibilidades de atividades de lazer durante o tempo livre são diminutas. Além disso, um dos dois locais é tão longe da residência habitual do recorrente que nem se coloca a possibilidade teórica de regressar a casa quando as condições meteorológicas são maioritariamente favoráveis. Este órgão jurisdicional considera que a situação do recorrente é diferente daquelas em que se encontravam os trabalhadores nos processos em que o TJUE já se pronunciou. Este órgão jurisdicional identifica uma diferença relativamente ao processo Simap (C-303/98) no facto de, no presente caso, não ser necessária e pedida a presença física do recorrente e a sua disponibilidade no local de trabalho durante os períodos de disponibilidade, exceto em caso de intervenção. Relativamente ao processo Jaeger (C-151/02), que apresenta as maiores semelhanças, este órgão jurisdicional reconhece uma diferença no facto de o recorrente encontrar maiores limitações na gestão do seu tempo e na satisfação dos seus interesses devido à própria localização dos postos de trabalho (e não porque devia estar contactável). O local preciso em que o recorrente se deveria encontrar não foi fixado pela recorrida. A razão pela qual o recorrente vivia no local onde exercia a sua



atividade profissional não estava no facto de dever estar à disposição durante os períodos de disponibilidade, mas nas características geográficas do lugar onde era exercida a atividade profissional. Este órgão jurisdicional vê uma diferença relativamente ao caso analisado no processo Tyco (C-266/14) no facto de que não ser possível equiparar a realização do trajeto até à residência dos clientes, como parte do processo laboral, à situação de disponibilidade. E, por último, a diferença relativamente ao processo Matzak (C-518/15) resulta, na opinião deste órgão jurisdicional, do facto de não ter sido imposta ao recorrente a permanência num determinado local, e de ele também ter um tempo de reação à chamada substancialmente superior.

15. As questões que este órgão jurisdicional submete ao TJUE são as seguintes:
- 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 a disponibilidade contínua, durante a 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?
  - 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 rádio e televisão), por as características geográficas do local tornarem impossível (ou mais difícil) um regresso diário a casa («vale abaixo»), influencia a definição da natureza da disponibilidade contínua?
  - 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)?

*[Omissis]*