

**Processo C-909/19****Resumo do pedido de decisão prejudicial em aplicação do artigo 98.º, n.º 1, do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça****Data de entrada:**

11 de dezembro de 2019

**Órgão jurisdicional de reenvio:**

Curtea de Apel Iași (Tribunal de Recurso de Iași, Roménia)

**Data da decisão de reenvio:**

3 de dezembro de 2019

**Recorrente:**

BX

**Recorrida:**

Unitatea administrativ-teritorială D.

**Objeto do processo principal**

Recurso interposto por BX da sentença de 11 de abril de 2019 do Tribunalul Vaslui (Tribunal de Vaslui, Roménia), através da qual foi julgado improcedente o pedido de condenação da Unitatea administrativ-teritorială D. (Unidade Administrativa Territorial D.) no pagamento de créditos salariais pela participação obrigatória em cursos de formação profissional fora do horário normal de trabalho.

**Objeto e base jurídica do pedido de decisão prejudicial**

Pede-se, nos termos do artigo 267.º TFUE, a interpretação do artigo 2.º, pontos 1 e 2, e dos artigos 3.º, 5.º e 6.º da Diretiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, bem como do artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

## Questões prejudiciais

1. Devem as disposições do artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, ser interpretadas no sentido de que constitui «tempo de trabalho» o período de tempo durante o qual um trabalhador frequenta os cursos de formação profissional impostos, fora do horário normal de trabalho, na sede do prestador de serviços de formação, fora do seu local de trabalho e sem executar funções do serviço?

2. Em caso de resposta negativa à primeira questão, devem as disposições do artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e as disposições do artigo 2.º, n.º 2, do artigo 3.º, do artigo 5.º e do artigo 6.º da Diretiva 2003/88/CE ser interpretadas no sentido de que se opõem a uma legislação nacional que, embora preveja a necessidade da formação profissional do trabalhador assalariado, não obriga a entidade patronal a respeitar o período de descanso do trabalhador no que respeita ao intervalo de tempo em que os cursos de formação são realizados?

## Disposições do direito da União e jurisprudência do Tribunal de Justiça invocadas

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»), artigo 31.º, n.º 2;

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, artigo 2.º, n.ºs 1 e 2, e artigos 3.º, 5.º e 6.º;

Acórdãos de 5 de outubro de 2004, Pfeiffer e o., C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584; de 21 de fevereiro de 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82; de 3 de outubro de 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528; de 25 de novembro de 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717; de 14 de outubro de 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609; de 9 de setembro de 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437; de 1 de dezembro de 2005, Dellas e o., C-14/04, EU:C:2005:728; Despachos de 11 de janeiro de 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23 e de 4 de março de 2011, Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122; Acórdãos de 10 de setembro de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578; de 9 de julho de 2015, Comissão/Irlanda, C-87/14, EU:C:2015:449, e de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.

## Disposições de direito e jurisprudência nacionais invocadas

**Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Lei n.º 53/2003 relativa ao Código do Trabalho)**, na versão aplicável aos factos em causa. Segundo as disposições invocadas, o tempo de trabalho é constituído por qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar, se encontra à disposição da entidade patronal e

exerce a sua atividade ou as suas funções de acordo com o disposto no contrato individual de trabalho, na convenção coletiva de trabalho aplicável e/ou na legislação em vigor. A duração normal do tempo de trabalho é de 8 horas de trabalho por dia e de 40 horas por semana e o trabalho prestado que exceda essa duração é considerado trabalho extraordinário. Este trabalho é compensado por horas de descanso retribuídas nos 60 dias de calendário seguintes ao da sua prestação. Nestes casos, o trabalhador recebe a remuneração correspondente às horas prestadas fora do horário normal de trabalho.

No que respeita à participação na formação profissional, quando esta tem lugar a pedido da entidade patronal, todas as despesas decorrentes dessa participação são suportadas pela entidade patronal. Durante toda a duração da formação profissional, o trabalhador recebe todos os créditos salariais de que é titular.

**Ordinul ministrului afacerilor interne nr. 96/2016 pentru aprobarea criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență (Decreto do Ministro da Administração Interna n.º 96/2016 para a aprovação dos critérios de desempenho relativos à constituição, ao enquadramento e à dotação dos serviços voluntários e dos serviços privados para situações de emergência**, na versão aplicável aos factos em causa (a seguir «Decreto n.º 90/2016»). Com base nas disposições desse decreto, o chefe de um serviço para situações de emergência deve possuir as qualificações ou as competências profissionais específicas, certificadas de acordo com a legislação em vigor, bem como obter a autorização das autoridades competentes. As autoridades administrativas têm a obrigação de executar esta ordem.

**Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (Decreto Legislativo do Governo da Roménia n.º 129/2000, sobre formação profissional de adultos)**, na sua versão aplicável aos factos em causa. De acordo com esse decreto, durante o período em que participam em programas de formação profissional financiados pelas entidades patronais, os trabalhadores assalariados recebem os créditos salariais previstos no contrato individual de trabalho para o período normal de trabalho.

**Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (Lei-Quadro n.º 153/2017 sobre salários do pessoal remunerados por fundos públicos)**. O artigo 21.º dessa lei prevê que o trabalho extraordinário prestado fora do horário normal de trabalho, bem como o trabalho prestado durante os dias de descanso semanal, é compensado por horas de descanso retribuídas nos 60 dias de calendário seguintes ao da sua prestação. Quando não for possível uma compensação através de horas de descanso retribuídas, o trabalho extraordinário prestado fora do horário normal de trabalho será pago no mês seguinte, com um acréscimo de 75% da remuneração base correspondente às horas extraordinárias prestadas.

**Decizia din 12 ianuarie 2010 a Curții de Apel Ploiești (Decisão de 12 de janeiro de 2010 do Tribunal de Recurso de Ploiești, Roménia)**, de acordo com a qual o trabalhador assalariado, na hipótese de participar em cursos de formação profissional, não tem direito à compensação das horas extraordinárias ou ao pagamento do acréscimo pelo trabalho extraordinário. O tempo relativo à formação profissional não entra no cálculo do tempo de trabalho do trabalhador assalariado e, por conseguinte, independentemente do tempo dedicado à formação profissional, o referido trabalhador apenas tem direito à remuneração correspondente ao período normal de trabalho.

**Decizia din 4 octombrie 2016 a Curții de Apel Iași (Decisão de 4 de outubro de 2016 do Tribunal de Recurso de Iași, Roménia)**, de acordo como o qual a entidade patronal é obrigada a pagar o acréscimo da remuneração base para o trabalho extraordinário prestado fora do horário normal de trabalho sempre que se demonstre que, tendo em conta as modalidades segundo as quais estabelece e organiza a atividade e o caráter contínuo e reiterado de uma determinada disciplina interna, aceitou, encorajou, ou mesmo decidiu, de forma sistemática, a prestação de trabalho extraordinário. A simples violação dos requisitos formais da prestação de trabalho extraordinário não pode constituir uma causa de exclusão da responsabilidade da entidade patronal.

#### **Apresentação sucinta dos factos e do processo principal**

- 1 O recorrente é trabalhador da recorrida na qualidade de bombeiro voluntário no Serviço Voluntário para Situações de Emergência. A recorrida é uma unidade administrativa territorial.
- 2 Com base em algumas disposições nacionais, e em particular do Decreto n.º 96/2016, a recorrida solicitou ao recorrente que frequentasse um curso de formação profissional para especialização como chefe do referido serviço. Para o efeito, a recorrida celebrou, em 22 de fevereiro de 2017, um contrato com uma sociedade especializada em serviços de formação profissional (Euroasia SRL) tendo o beneficiário final desses cursos sido o recorrente. As despesas relativas a esta formação foram suportadas pela recorrida.
- 3 Para obter a especialização como chefe de serviço voluntário para situações de emergência, o recorrente foi obrigado a frequentar 160 horas de formação profissional. Frequentou os cursos no período compreendido entre 4 de março de 2017 e 11 de abril de 2017 numa localidade diferente da do seu domicílio, de acordo com o horário estabelecido pela Euroasia SRL, concretamente de segunda a sexta feira, entre as 15,00 horas e as 20,00 horas, bem como durante o fim de semana.
- 4 Depois de o recorrente ter concluído com êxito os cursos, a recorrida pediu às autoridades competentes a emissão da autorização para o enquadramento do recorrente como chefe do Serviço Voluntário para as Situações de Emergência integrado na sua estrutura.

- 5 Das 160 horas de formação profissional, o recorrente frequentou 124 horas fora do horário normal de trabalho. Não pediu nem gozou de licença para formação profissional e exige o pagamento da remuneração correspondente às referidas 124 horas.
- 6 Para o efeito, o recorrente intentou uma ação no Tribunalul Vaslui (Tribunal de Vaslui, Roménia) que, no entanto, foi julgada improcedente por Sentença de 11 de abril de 2019. Em substância, esse órgão jurisdicional considerou que a participação num curso de formação profissional não integra nem o conceito de «trabalho», na aceção da legislação nacional, nem o de «tempo de trabalho», na aceção da Diretiva 2003/88. Além disso, se se admitir que a participação num curso de formação desse tipo constitui «tempo de trabalho», à luz do previsto no artigo 21.º da Lei n.º 153/2017, o pagamento das horas extraordinárias só terá cabimento orçamental se as mesmas tiverem sido expressamente ordenadas pelo superior hierárquico e apenas se a compensação através do tempo de descanso correspondente não for possível. Ora, no caso em apreço, não foi feita prova da existência de um pedido expreso para prestação de trabalho extraordinário.
- 7 O recorrente interpôs recurso dessa decisão para o órgão jurisdicional de reenvio.

#### **Principais argumentos das partes no processo principal**

- 8 **O recorrente** considera que tem o direito de receber a remuneração relativa às horas de trabalho extraordinário que resultam da participação obrigatória nos cursos de formação profissional fora do horário normal de trabalho. No seu entender, se não tivesse frequentado o curso fora do horário normal de trabalho, a entidade patronal obrigá-lo-ia a restituir as despesas de formação profissional.
- 9 **A recorrida** sustenta que as pretensões do recorrente não têm fundamento, na medida em que, de acordo com a legislação nacional, o trabalho extraordinário prestado fora do horário normal de trabalho e o trabalho prestado nos dias de descanso semanal apenas são compensados por tempo de descanso na medida correspondente. Todavia, o recorrente não apresentou nenhum pedido destinado a obter a compensação através de tempo de descanso pelo trabalho extraordinário que afirma ter prestado.

#### **Apresentação sucinta da fundamentação do pedido de decisão prejudicial**

- 10 De acordo com o órgão jurisdicional de reenvio, embora a remuneração dos trabalhadores continue a ser uma questão de direito interno, a solução do presente litígio exige que se estabeleça, previamente, na perspetiva do direito da União, a natureza jurídica do tempo que um trabalhador dedica à formação profissional fora do local de trabalho habitual, a pedido e em benefício da entidade patronal, fora do horário normal de trabalho em dias da semana e em dias de descanso semanal.

- 11 **No que respeita à primeira questão**, no que se refere às condições estabelecidas no artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88, o órgão jurisdicional de primeira instância constatou que a participação na formação profissional não integra o conceito de «trabalho», na medida em que, durante a formação profissional, o recorrente não se encontra nem no local de trabalho nem à disposição da entidade patronal. O órgão jurisdicional de reenvio salienta, todavia, que a jurisprudência do Tribunal de Justiça está mais atenta às especificidades, uma vez que declarou que a qualificação de «tempo de trabalho», na aceção da referida diretiva, de um período de presença do trabalhador no seu local de trabalho depende da obrigação que recai sobre este último de se manter à disposição da sua entidade patronal. O fator determinante é a circunstância de o trabalhador ser obrigado a estar fisicamente presente no local determinado pela entidade patronal e de aí se manter à sua disposição para poder fornecer de imediato as prestações adequadas em caso de necessidade.
- 12 Além disso, decorre da jurisprudência do Tribunal de Justiça que a possibilidade de os trabalhadores gerirem o seu tempo sem grandes constrangimentos e se dedicarem aos seus próprios interesses é um elemento revelador de que o período de tempo considerado não constitui tempo de trabalho na aceção da Diretiva 2003/88.
- 13 Assim, remetendo para as conclusões do advogado-geral Yves Bot no processo Comissão/Irlanda (C-87/14, EU:C:2015:192), o órgão jurisdicional de reenvio considera que, em conformidade com o sistema implementado pelo legislador da União, o Tribunal de Justiça seguiu uma abordagem binária segundo a qual o que não for abrangido pelo conceito de tempo de trabalho insere-se no conceito de tempo de descanso, e inversamente. Ora, esse sistema interdependente e comutativo específico impõe concluir que, não sendo tempo à disposição do trabalhador, o tempo dedicado à formação profissional, a pedido da entidade patronal, é tempo de trabalho.
- 14 No entanto, esta conclusão não resulta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça. Assim, no Acórdão Comissão/Irlanda (C-87/14, EU:C:2015:449), o Tribunal de Justiça declarou que «a circunstância, a que se refere a Comissão, de que as horas de formação A e B são exigidas “pelo programa de formação” e se desenrolam num local determinado “por este programa” não permite considerar que os [médicos internos hospitalares] são obrigados a estar fisicamente presentes no local determinado pelo empregador e a estar à sua disposição para poder fornecer de imediato as prestações adequadas em caso de necessidade [...]».
- 15 Por conseguinte, o Tribunal de Justiça não subscreveu a opinião do advogado-geral segundo a qual a «exclusão das horas de formação dos [médicos internos hospitalares] do conceito de “tempo de trabalho”, na aceção do artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88, é [...] contrária a esta, uma vez que assenta na ideia de que os [médicos internos hospitalares] não estão no exercício da sua atividade ou das suas funções na aceção dessa disposição quando se dedicam à sua formação

tal como resulta do programa estabelecido pelo organismo reconhecido para o efeito».

- 16 Por conseguinte, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, o Tribunal de Justiça considerou que o tempo dedicado à formação profissional dos médicos internos hospitalares não parece preencher as condições da definição do tempo de trabalho, na aceção do artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88.
- 17 Não obstante, no presente processo, a frequência do curso de formação profissional, efetuada por iniciativa da entidade patronal, fora do horário normal de trabalho, numa localidade diferente da do domicílio do recorrente, constitui uma ingerência no pleno e livre exercício do direito ao descanso, uma vez que o trabalhador suporta a limitação que decorre, do ponto de vista geográfico e temporal, da necessidade de frequentar o referido curso. Ora, esta atividade integra indubitavelmente a execução do pleno exercício da atividade profissional, tendo sido determinada pela necessidade de obter a autorização enquanto chefe do serviço de emergência. Por conseguinte, não se pode considerar que o tempo dedicado à formação preenche as condições previstas na definição de período de descanso, na aceção do artigo 2.º, ponto 2, da Diretiva 2003/88.
- 18 O órgão jurisdicional de reenvio sublinha que as disposições do artigo 13.º da Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, não são aplicáveis *ratione temporis* ao caso em apreço.
- 19 **No que respeita à segunda questão**, na hipótese de o Tribunal de Justiça declarar que o tempo dedicado à formação de um trabalhador não é abrangido pelo âmbito de aplicação do artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88, o órgão jurisdicional de reenvio, por referência ao Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.ºs 40 a 43, considera que se deve concluir no sentido de que as disposições do artigo 31.º, n.º 2, da Carta, bem como dos artigos 2.º, n.º 2, 3.º, 5.º e 6.º da Diretiva 2003/88, se opõem a qualquer ingerência no livre exercício do direito ao descanso diário e semanal do trabalhador, também no que respeita às funções secundárias, auxiliares ou conexas com a relação de trabalho, tais como as inerentes à formação profissional.
- 20 Assim, a dicotomia operada pela diretiva, no âmbito do tempo do trabalhador, entre tempo de trabalho e período de descanso, implica correlativamente uma classificação bipartida das obrigações substanciais impostas à entidade patronal, mais precisamente a do respeito do tempo de trabalho e a do respeito do período de descanso.
- 21 Ora, resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça que, perante a violação da obrigação de respeitar uma duração média do tempo de trabalho semanal, o trabalhador pode invocar o direito da União para fazer incorrer em responsabilidade as autoridades do Estado-Membro em causa, a fim de obter a

reparação do dano sofrido em resultado da violação desta disposição (Acórdão de 25 de novembro de 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717).

- 22 A lei romena não prevê soluções para as hipóteses em que os cursos de formação são frequentados fora do horário normal de trabalho e não institui nenhum tipo de obrigação a cargo da entidade empregadora no que respeita ao intervalo de tempo de formação, nem qualquer tipo de limitação relacionada com o respeito do período normal de trabalho semanal.
- 23 Nestas condições, e na medida em que os Estados-Membros têm a obrigação de assegurar o efeito útil das disposições da diretiva e de prever os meios para respeitar os períodos mínimos de descanso diário e semanal dos trabalhadores, o órgão jurisdicional de reenvio considera necessário que o Tribunal de Justiça determine se as referidas disposições se opõem a uma legislação nacional que, embora preveja a necessidade da formação profissional do trabalhador assalariado, não obriga a entidade patronal a respeitar o período de descanso do trabalhador no que respeita ao intervalo de tempo em que os cursos de formação são realizados.