

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
ANTONIO SAGGIO

apresentadas em 16 de Dezembro de 1999 *

Objecto das questões prejudiciais

1. Com o presente pedido prejudicial, o Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana submete ao Tribunal de Justiça diversas questões que têm 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 trabalho¹ (a seguir «Directiva 93/104» ou «directiva»).

No centro das questões submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio está a actividade dos médicos que fazem parte de equipas de urgência. O tribunal nacional pretende, em especial, saber se o tempo dedicado à actividade de guarda, com presença física no centro sanitário ou em regime de localização, deve ser considerado como «tempo de trabalho», na acepção e para os efeitos da directiva e, portanto, se esse tempo deve entrar no cálculo do tempo de trabalho para os fins da aplicação da norma que fixa em 48 horas a duração máxima do trabalho semanal (artigo 6.º da directiva) e se, no que respeita à ultrapassagem do limite máximo, o consentimento dado pelos representantes sindicais no

quadro de um acordo ou de uma convenção colectiva pode afastar a proibição, imposta no artigo 18.º, n.º 1, alínea b), primeiro travessão, da directiva, de a entidade patronal exigir do trabalhador que trabalhe mais de 48 horas semanais sem obter «o acordo» do mesmo.

Quadro jurídico

Regulamentação comunitária

2. O artigo 118.º-A do Tratado CE atribui ao Conselho a competência para estabelecer, por meio de directiva, as prescrições mínimas destinadas a «promover a melhoria, nomeadamente, das condições de trabalho... para proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores» (n.ºs 1 e 2).

3. A directiva de base nesta matéria foi adoptada pelo Conselho em 12 de Junho de 1989, Directiva 89/391/CEE, que versa precisamente sobre a aplicação de medidas

* Língua original: italiano.

1 — JO L 307, p. 18.

destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho² (a seguir «directiva de base») e define os princípios gerais em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores, princípios que foram seguidamente desenvolvidos por uma série de directivas específicas, entre as quais se conta precisamente a Directiva 93/104.

4. Esta última directiva contém, como indica o n.º 1 do seu artigo 1.º, «prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho».

5. Precisa, além disso, que na acepção da directiva se entende 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 actividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional» e por «período de descanso» «qualquer período que não seja tempo de trabalho».

6. A directiva estabelece seguidamente uma série de normas quanto à duração máxima do trabalho semanal (artigo 6.º), aos períodos mínimos de descanso diário (artigo 3.º), semanal (artigo 5.º) e anual (artigo 7.º) e quanto à duração e às condições do trabalho nocturno (artigos 8.º, 9.º, 10.º, 11.º e 12.º).

No que respeita, em especial, ao tempo de trabalho semanal, o artigo 6.º dispõe que «Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que, em função dos imperativos de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores... a duração média do trabalho em cada período de sete dias não exceda quarenta e oito horas, incluindo as horas extraordinárias, em cada período de sete dias» (n.º 2).

7. O artigo 16.º fixa os períodos de referência a serem tomados em consideração para a aplicação das normas acima referidas e estabelece designadamente, que, para a aplicação do artigo 6.º, o «período de referência» não deve ser «superior a quatro meses».

8. A directiva prevê simultaneamente a faculdade de as autoridades nacionais derogarem às normas sobre o tempo de trabalho nela constantes. Em especial, o artigo 17.º atribui aos Estados-Membros a competência para derogar (por via legislativa, regulamentar ou administrativa ou por via de convenções colectivas ou de acordos celebrados entre parceiros sociais) ao disposto nos artigos 3.º, 4.º, 5.º, 6.º, 8.º e 16.º da directiva «no caso de actividades de guarda, de vigilância e de permanência caracterizada pela necessidade de assegurar a protecção de pessoas e bens, nomeadamente quando se trate de guardas e porteiros ou de empresas de segurança»; bem como «no caso de actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente quando se trate: i) de serviços ligados à recepção, tratamento e/ou cuidados dispensados em hospitais ou estabele-

2 — JO L 183, p. 1.

cimentos semelhantes, instituições residenciais e prisões». Ao que acresce que o artigo 18.º prevê que os Estados-Membros podem não impor o respeito do limite máximo de 48 horas semanais sempre que subordinem a derrogação a condições específicas, entre as quais a obrigação, para a entidade patronal, de solicitar e receber o acordo do trabalhador interessado [n.º 1, alínea b), i), primeiro travessão].

9. O artigo 18.º fixa em 23 de Novembro de 1996 o prazo para a transposição das disposições da directiva nos Estados-Membros. Esta disposição prevê, nomeadamente, que, o mais tardar até esta data, «os parceiros sociais apliquem 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... directiva».

A regulamentação nacional

10. O artigo 6.º do Real Decreto n.º 137, de 11 de Janeiro de 1984³, prevê o seguinte, sob a epígrafe «Tempo de trabalho»: «As prestações do pessoal inserido nas equipas de urgência têm uma duração de 40 horas semanais, sem prejuízo das prestações que lhes possam ser exigidas para a participação nos tempos de guarda, os pedidos de intervenção em domicílio,

bem como as que tenham carácter de urgência, em conformidade com o previsto nos estatutos jurídicos do pessoal médico e auxiliar de saúde da segurança social e das normas que lhes dão execução...».

11. A Resolução de 15 de Janeiro de 1993⁴ contém a decisão do Conselho de Ministros que aprovou o convénio celebrado em 3 de Julho de 1992 entre o Ministério da Saúde e as organizações sindicais mais representativas do sector das urgências hospitalares em Espanha. O anexo da referida decisão dispõe, na parte B, com o título «Atención Continuada» (guarda), o seguinte: «Com carácter geral, o número máximo de horas de guarda é fixado em 425 horas anuais. Para as equipas de urgência estabelecidas nas zonas rurais, que inevitavelmente excedem as 425 horas anuais fixadas em termos gerais, o máximo é fixado em 850 horas anuais, tendo presente que o objectivo é o de reduzir progressivamente o número de horas de guarda...».

12. Em 7 de Maio de 1993, a administração da Região Autónoma de Valência celebrou igualmente, com os sindicatos mais representativos⁵, um convénio que,

3 — BOE de 1 de Fevereiro de 1984, n.º 27.

4 — BOE de 2 de Fevereiro de 1993, n.º 28.

5 — Este acordo foi celebrado em conformidade com o disposto na Lei n.º 7/90, de 19 de Julho de 1990, sobre as convenções colectivas e a participação do pessoal dos serviços públicos na determinação das condições de trabalho (BOE de 20 de Julho de 1990).

designadamente, fixa dos limites máximos dos tempos de trabalho de acordo com um modelo estabelecido no convénio geral de 1992⁶.

Os factos e as questões prejudiciais

13. O Sindicato de Médicos de Asistencia Pública de la Comunidad Valenciana (Sindicato dos Médicos da Assistência Pública da Região de Valência; a seguir «Simap») interpôs, contra a administração da Generalidad Valenciana — Conselleria de Sanidad (Ministério da Saúde da Região de Valência), um recurso colectivo respeitante a todo o pessoal médico (médicos de medicina geral e especialistas de medicina familiar e de pediatria) colocado nas equipas de urgência dos Centros de Salud (Centros de Saúde) da Região de Valência. Com este recurso, o Simap, invocando as disposições da directiva, pedia o reconhecimento aos referidos médicos do direito de usufruir de um tempo de trabalho semanal que não exceda as 40 horas ou, a título subsidiário, as 48 horas, incluídas as horas extraordinárias, bem como a sua qualificação como trabalhadores nocturnos (com a

consequente aplicação aos mesmos das disposições da directiva) e de trabalhadores por turnos e de que o tempo de trabalho nocturno não excederá as oito horas por cada período de 24 horas ou que, a ser esse período superado, lhes sejam concedidos períodos equivalentes de descanso compensatório.

14. No seu despacho de reenvio, o tribunal *a quo* precisa que o Simap invoca essencialmente que, por força do artigo 17.º, n.º 3, do regulamento de organização e funcionamento das equipas de urgência da Comunidade de Valência (regulamento revogado na sequência do acórdão n.º 1323/93 do Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana), que reproduz o artigo 6.º do referido Real Decreto n.º 137/84, os médicos que prestam serviço nas referidas equipas de urgência estão obrigados a tempos de trabalho diário indefinidos, sem limite, seja diário, semanal, mensal ou anual, na medida em que o tempo normal de trabalho diário se encadeia com o turno de guarda contínua e este, por seu turno, com o período normal de trabalho do dia seguinte.

6 — Na sequência desse convénio foram adoptadas em 12 de Maio e 8 de Julho de 1993, pela administração da Região Autónoma de Valência, duas instruções conjuntas, através das quais se dá aplicação a certas disposições do convénio respeitantes a vários aspectos da guarda contínua. Em 25 de Março de 1998, a Dirección General de Atención Primaria y Farmacia de la Conselleria de Sanidad de la Generalidad Valenciana aprovou nove instruções, complementares à de 8 de Julho de 1993, sobre diferentes aspectos da actividade de guarda. Estas prevêm que os turnos de guarda contínuos não dão direito a descanso a gozar no dia seguinte com a consequente redução do tempo de trabalho normal, «apesar de o pessoal interessado no cumprimento da guarda continuada poder solicitar, por períodos mensais completos, que o período de trabalho da manhã seguinte ao turno de guarda contínua seja permutado com outro período de trabalho à tarde, mediante autorização prévia por parte do coordenador da equipa de urgência e o visto favorável do director da área, sempre que em sua opinião fiquem asseguradas as necessidades de assistência do serviço».

15. O órgão jurisdicional de reenvio também refere que, segundo uma prática interpretativa nacional da regulamentação estatutária (de direito público) aplicável aos referidos médicos, o tempo de trabalho dedicado às guardas ou aos períodos de localização contínuos não constituirá nem trabalho ordinário nem trabalho extraordinário, mas sim especial. Este último tipo de trabalho, segundo a regulamentação espanhola, é retribuído globalmente e sem ter em conta a intensidade da actividade

desenvolvida, o que significa que, para a categoria dos médicos aqui em causa, apenas as horas de assistência efectivas, prestadas durante o período de guarda ou de localização, serão contabilizadas nos tempos de trabalho prestado.

16. Segundo o tribunal *a quo*, por último, a directiva não terá sido transposta, ou pelo menos não o terá sido na sua totalidade. O Real Decreto n.º 1561⁷, de 21 de Setembro de 1995, sobre os tempos de trabalho de sectores especiais de actividade, limita-se com efeito às relações laborais de direito privado e não contém qualquer disposição referente ao sector da saúde.

17. Partindo destas premissas, jurídicas e de facto, o órgão jurisdicional *a quo* recorre ao Tribunal de Justiça pela via do processo prejudicial para saber se a directiva se aplica relativamente aos médicos que fazem parte das equipas de urgência e, em caso afirmativo, como se deverão interpretar algumas das suas disposições. A esse propósito, formula as seguintes questões:

«1) Perguntas quanto à aplicabilidade geral da directiva:

a) Em consequência do teor do artigo 118.º-A do Tratado da Comunidade Europeia e da referência contida no n.º 3 do artigo 1.º da

directiva a todos os sectores de actividade, privados ou públicos, na acepção do artigo 2.º da Directiva 89/391, que estabelece a sua não aplicação 'sempre que se lhe oponham de forma vinculativa determinadas particularidades inerentes a certas actividades específicas da função pública...', deve entender-se que a actividade dos médicos das equipas de urgência afectadas pelo conflito está abrangida pela referida exclusão?

b) O artigo 1.º, n.º 3, da invocada directiva remete também para o artigo 17.º com a fórmula 'sem prejuízo'. Apesar de, como anteriormente se referiu, não existir regulamentação harmonizadora estatal ou autonómica, deve entender-se esse silêncio como uma excepção ao disposto nos artigos 3.º, 4.º, 5.º, 6.º, 8.º e 16.º, quando, em virtude das características específicas da actividade prosseguida, o período de trabalho não tiver uma duração calculada e/ou previamente estabelecida?

c) A exclusão contida no artigo 1.º, n.º 3, *in fine*, da directiva 'das actividades dos médicos em formação', conduz, pelo contrário, a entender-se que as actividades dos demais médicos estão por ela abrangidas?

7 — BOE de 25 e 26 de Setembro de 1995 (n.ºs 229 e 230).

d) A referência a que serão 'plena-mente' aplicadas as disposições da Directiva 93/391 às matérias referidas no n.º 2 tem especial eficácia quanto à sua invocação e aplicação?

como de trabalho ou apenas o efectivamente utilizado na prossecução da actividade para que sejam chamados em cada caso, nos termos da prática nacional referida no n.º 8 da matéria de facto?

2) Perguntas relacionadas com o tempo de trabalho:

a) O n.º 1 do artigo 2.º da directiva define 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 actividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional'. Face à prática nacional referida no n.º 8 da matéria de facto da presente decisão e à inexistência de regulamentação de harmonização, deve continuar a aplicar-se a prática nacional que exclui das 40 horas semanais o tempo dedicado aos períodos de guarda ou serão de aplicar por analogia as disposições gerais e especiais sobre período de trabalho da legislação espanhola relativas às relações laborais de direito privado?

b) Quando os médicos afectados efectuem turnos de guarda ambulatorios, sem presença física no centro, deverá entender-se todo esse tempo

c) Quando os médicos afectados efectuem turnos de guarda através do sistema da presença física no centro, deve entender-se todo esse tempo como de trabalho normal ou como período de trabalho especial nos termos da prática nacional referida no n.º 8 da matéria de facto?

3) Quanto à duração média do trabalho:

a) O tempo de trabalho dedicado aos períodos de guarda deve ser tomado em consideração para a fixação da duração média de trabalho por cada período de 7 dias, de acordo com o estabelecido no artigo 6.º, n.º 2, da directiva?

b) Devem considerar-se horas extraordinárias as prestadas nos períodos de guarda?

- c) Pode reputar-se aplicável o período de referência do artigo 16.º, n.º 2, da directiva, apesar da inexistência de regulamentação de harmonização, e, sendo caso disso, as excepções a essa disposição estabelecidas no artigo 17.º, n.ºs 2 e 3, conjugadas com o n.º 4?
- d) Em consequência da possibilidade de não aplicação do artigo 6.º da directiva prevista no respectivo artigo 18.º, n.º 1, alínea b), apesar da inexistência de regulamentação de harmonização, pode entender-se não caber aplicar o artigo 6.º da directiva por se ter obtido o consentimento do trabalhador para efectuar o referido trabalho? Nesta matéria, o consentimento expresso pelos interlocutores sindicais num acordo ou convenção colectiva equivale ao consentimento do trabalhador?
- 4) Quanto à natureza nocturna do trabalho:
- a) Com base no facto de o período de trabalho normal não ser nocturno, mas apenas parte do turno de guarda ser susceptível de ciclicamente a este corresponder no que toca a alguns dos médicos afectados e face à inexistência de normas de harmonização, pode entender-se que os referidos médicos são trabalhadores nocturnos na acepção do disposto no artigo 2.º, n.º 4, alínea b), da directiva?
- b) Para efeitos da definição prevista no artigo 2.º, n.º 4, alínea b), subalínea i), da directiva, é aplicável a legislação nacional sobre o trabalho nocturno dos trabalhadores sujeitos a relações de direito privado aos médicos afectados, sujeitos a relações de direito público?
- c) O tempo de trabalho 'normal' a que se refere o artigo 8.º, n.º 1, da directiva inclui também os turnos de guarda em regime ambulatorio ou de presença física?
- 5) Quanto ao trabalho e ao trabalhador por turnos:
- Com base no facto de o tempo de trabalho apenas ser por turnos no que se refere aos períodos e guarda e face à inexistência de regulamentação de harmonização, pode entender-se que o trabalho dos médicos afectados é um trabalho por turnos, devendo ser considerados trabalhadores por turnos de acordo com a definição contida no artigo 2.º, n.ºs 5 e 6, da directiva?»

Quanto à admissibilidade

18. A Comissão invoca, a título preliminar, a inadmissibilidade do processo prejudicial numa dupla vertente. Em primeiro lugar, alega que o despacho do órgão jurisdicional *a quo* não descreve o quadro factual e normativo do processo principal e, em segundo, que o recurso do Simap e o despacho de reenvio não se referem à relevante legislação nacional actualmente em vigor, mas sim à revogada (revogada, sublinha-se, quase cinco anos antes da interposição do recurso). A este respeito, a Comissão observa que o órgão jurisdicional *a quo*, apesar de referir esta circunstância no despacho de reenvio, ter-se-á limitado a mencionar o convénio celebrado em 7 de Maio de 1993 entre os sindicatos e a administração e bem assim as instruções da administração da Região de Valência que lhe deram execução, sem se referir explicitamente ao conteúdo destes instrumentos na formulação das questões prejudiciais, sublinhando, pelo contrário, a falta de uma regulamentação nacional aplicável aos factos do caso concreto.

19. A questão prévia de admissibilidade não tem fundamento no que toca a ambas vertentes. Quanto à primeira, considero que o órgão jurisdicional *a quo* descreveu de forma suficientemente clara o contexto factual e jurídico em que se inserem as questões prejudiciais e que, portanto, o despacho oferece todos os elementos neces-

sários para permitir ao Tribunal de Justiça pronunciar-se sobre as questões nele contidas.

Quanto à segunda vertente, deve considerar-se que o órgão jurisdicional de reenvio precisa, no ponto quarto do seu despacho, que as questões versam essencialmente sobre a aplicação do regime nacional que estabelece uma distinção entre o tempo de trabalho semanal (de 40 horas) e os turnos de guarda contínua e que o regime em questão é o previsto no citado convénio local de 7 de Maio de 1993, actualmente em vigor. O órgão jurisdicional *a quo* invoca igualmente a prática nacional referente à interpretação e aplicação das normas estatutárias que regem as relações entre os médicos em questão e a administração, prática que não parece ter sido alterada até ao presente. A circunstância de, no recurso do Simap (ou seja, num acto processual de uma parte no processo principal), ser apenas invocada a regulamentação revogada⁸ não pode determinar a inadmissibilidade do pedido prejudicial; com efeito, é sabido que, de acordo com a jurisprudência consolidada do Tribunal de Justiça, «o artigo 177.º do Tratado institui um processo de cooperação directa entre o Tribunal de Justiça e os órgãos jurisdicionais nacionais, no qual as partes em causa são apenas convidadas a apresentar observações no quadro jurídico delineado pelo órgão jurisdicional de reenvio», com a consequência de que «Dentro dos limites fixados pelo artigo 177.º do Tratado, cabe assim apenas aos órgãos jurisdicionais nacionais decidir do princípio e do objecto

⁸ — Também não parece, além disso, que este facto tenha determinado a extinção da instância no órgão jurisdicional *a quo*.

de um eventual recurso ao Tribunal de Justiça»⁹.

Por todas estas considerações, sugiro que o Tribunal não acolha a excepção de inadmissibilidade suscitada pela Comissão.

Quanto ao mérito

Quanto ao âmbito de aplicação da Directiva 93/104 (questões 1A a 1D)

20. O tribunal *a quo* interroga-se, e interroga o Tribunal de Justiça, sobre a questão de saber se as disposições da directiva são aplicáveis ao «trabalho especial» dos médicos de guarda.

— Argumentos das partes

21. Segundo a Consellería de Sanidad de la Generalidad Valenciana (recorrida no processo principal), a actividade dos médicos das equipas de urgência está excluída do âmbito de aplicação da Directiva 93/104

(definido por remissão à directiva de base), na medida em que é subsumível à excepção prevista no artigo 2.º, n.º 2, da directiva de base. Fundamenta esta afirmação na consideração de que a actividade em causa apresenta certas particularidades, como o facto de o serviço em questão dever ser assegurado de forma ininterrupta e constituir uma prestação tradicional no seio das profissões médicas.

22. O Governo espanhol sustenta, pelo contrário, que a referida actividade dos médicos se insere no âmbito de aplicação da directiva de base. Todavia, tendo em consideração as particularidades desta actividade e em especial o facto de a sua duração não ser predeterminada, a estes médicos aplicar-se-ão as excepções previstas no artigo 17.º da directiva [com efeito, essa actividade será equiparável àquela a que se refere o n.º 2, ponto 2.1, alínea c), i), desse artigo]¹⁰.

23. O Governo finlandês exclui que os médicos das equipas de urgência possam estar abrangidos pelas exclusões do âmbito de aplicação quer da Directiva 93/104 quer da directiva de base. No que respeita à primeira, este governo observa que as exclusões referentes a certos sectores, prevista no n.º 3 do artigo 1.º, têm carácter limitativo, como resultará do facto de

9 — V. despacho de 28 de Abril de 1998, *Reisebüro Binder* (C-116/96 REV, Colect., p. I-1889, n.ºs 7 e 8).

10 — O ponto 2.1, alínea c), i), do n.º 2 do artigo 17.º da directiva de 1993 dispõe que a derrogação é possível «No caso de actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente quando se trate: i) de serviços ligados à recepção, tratamento e/ou cuidados dispensados em hospitais ou estabelecimentos semelhantes, instituições residenciais e prisões.»

apenas os médicos «em formação» estarem expressamente excluídos. No que respeita à directiva de base, o mesmo governo sustenta que a exclusão prevista no seu artigo 2.º, n.º 2, respeita apenas a certas actividades específicas da função pública, que têm por finalidade a preservação da ordem pública e da segurança pública. Esta finalidade não poderá equiparar-se, ou pelo menos tal não é possível nos casos normais, à actividade do tipo da dos médicos aqui em causa.

da directiva de base de 1989. Com efeito, a Directiva 93/104, para a determinação do seu âmbito de aplicação, limita-se a remeter ao previsto na directiva de base. O que equivale a dizer que os âmbitos de aplicação das duas directivas coincidem, com a única diferença de que a Directiva 93/104 prevê uma série de excepções para actividades específicas que não se encontram na directiva de base.

24. Também a Comissão sustenta que a actividade dos médicos das equipas das urgências não se insere no âmbito de aplicação das exclusões previstas nas referidas directivas. Em especial, a circunstância de o n.º 2 do artigo 2.º da directiva de base referir a título exemplificativo o pessoal das forças armadas e da polícia, bem como o que exerce outras actividades específicas dos serviços da protecção civil, demonstra que as exclusões se aplicam apenas às actividades que, pela sua natureza ou em razão dos objectivos que prosseguem, apresentam uma componente de risco; esta circunstância justificará o facto de serem sujeitos a uma regulamentação diferente.

26. A directiva de base tem um âmbito de aplicação muito amplo, já que se aplica indistintamente a todos os sectores de actividade, tanto privados como públicos (artigo 2.º, n.º 1). O legislador comunitário previu, todavia, que certas actividades podem ser excluídas do seu âmbito de aplicação; com efeito, a directiva não é aplicável «sempre que se lhe oponham de forma vinculativa determinadas particularidades inerentes a certas actividades específicas da função pública, nomeadamente das forças armadas ou da polícia, ou a outras actividades específicas dos serviços de protecção civil» (artigo 2.º, n.º 2).

— Apreciação do advogado-geral

25. Para estabelecer se a actividade dos médicos que fazem parte das equipas das urgências se insere ou não no âmbito de aplicação das normas de direito derivado objecto das questões prejudiciais, deve tomar-se como ponto de partida o exame

27. Para responder à questão 1A é necessário estabelecer se a actividade médica em questão no caso concreto se insere ou não no âmbito de aplicação das exclusões previstas na directiva de base. A remissão para a directiva de base, através da qual a Directiva 93/104 delimita o seu próprio âmbito de aplicação, não pode, com efeito, deixar de abranger também as exclusões previstas na directiva para a qual é feita remissão.

Considero, antes de mais, que as recordadas exclusões não podem ser interpretadas de forma extensiva, sob pena de se comprometer o objectivo que o legislador comunitário pretende prosseguir, em conformidade com o artigo 118.º-A do Tratado CE, com a adopção das normas de protecção dos trabalhadores aqui em discussão¹¹. Partilho, portanto, o que a este respeito refere a Comissão, ou seja, que só podem ser subsumidas nessas exclusões as actividades da função pública que, pela sua natureza ou pelos objectivos que prosseguem, são desenvolvidas em situações tais que tornam impossível a exclusão de um risco para a saúde e a segurança dos trabalhadores, no sentido de que a aplicação das normas da directiva, que precisamente respeita à saúde e à segurança, comprometeriam o normal exercício da actividade laboral¹². Esta tese é confirmada pela opção do legislador comunitário relativamente às actividades que são expressamente excluídas do âmbito de aplicação da directiva de base. Trata-se das actividades desenvolvidas pelo pessoal das forças armadas, da polícia e dos serviços de protecção civil e, portanto e essencialmente, de actividades que, pela sua natureza, comportam uma percentagem apreciável de risco, pois que com elas se prendem factores humanos ou naturais imprevisíveis. Há que acrescentar que algu-

mas actividades, como, por exemplo, a das urgências, que quando são desenvolvidas em condições normais entram no âmbito de aplicação da directiva de base, podem, quando, pelo contrário, sejam desenvolvidas em situações excepcionais, como, por exemplo, quando de terremotos, calamidades naturais ou catástrofes tecnológicas, inserir-se nos serviços de protecção civil e, portanto, serem excluídas do âmbito de aplicação da directiva de base. O que implica que, nesta segunda hipótese, quando as disposições da directiva de base obstem ao exercício dessas actividades, é possível excluí-las do âmbito de aplicação da referida legislação comunitária.

Por todas as considerações até aqui desenvolvidas, sugiro que se responda à questão 1A declarando que os médicos das equipas de urgência, quando desenvolvam a sua actividade em situações normais, estão abrangidos pelo âmbito de aplicação da directiva de base.

28. Passo agora a examinar a possibilidade de a actividade dos médicos das equipas de urgência se inserir numa das exclusões específicas previstas na Directiva 93/104, exclusões às quais acrescem, no plano da organização do tempo de trabalho, as de carácter geral antes examinadas e constantes da directiva de base (questão 1C).

Recordo a este respeito que o n.º 3 do artigo 1.º da Directiva 93/104 exclui do seu âmbito de aplicação alguns sectores de actividade: trata-se dos transportes aéreos, ferroviários, rodoviários, marítimos, da

11 — A este respeito, é oportuno recordar que, no acórdão de 12 de Novembro de 1996, Reino Unido/Conselho, (C-84/94, Colect., p. I-5755, n.º 15), o Tribunal de Justiça afirmou que os termos utilizados neste artigo militam a favor de uma interpretação lata da competência conferida ao Conselho em matéria de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores. O Tribunal de Justiça precisou, no n.º 17 do referido acórdão, que «ao conferir ao Conselho o poder de adoptar prescrições mínimas, o artigo 118.º-A não contém indicações sobre a intensidade da acção que esta instituição pode considerar necessária para cumprir a missão que a disposição controvertida lhe confia, que consiste em actuar no sentido de melhorar — no progresso — as condições relativas à segurança e à saúde dos trabalhadores».

12 — Basta pensar na obrigação, para a entidade patronal, de combater os riscos na origem [artigo 6.º, n.º 2, alínea b), da directiva de base]. É evidente que tal disposição poderá dificilmente ser respeitada, por exemplo, nas actividades exercidas pelas forças policiais.

navegação interna, da pesca marítima e de outras actividades no mar, bem como das actividades dos médicos em formação. Da formulação literal desta disposição resulta que estas exclusões, contrariamente às previstas na directiva de base, têm carácter limitativo¹³.

É fácil comprovar que a actividade dos médicos das equipas de urgência não se insere em nenhum dos sectores acima referidos. Assim, a inserção, no n.º 3 do artigo 1.º da Directiva 93/104, da actividade dos médicos em formação naquelas que são excluídas do seu âmbito de aplicação conduz, *a contrario*, a se concluir que a actividade dos outros médicos, inclusive a dos médicos das equipas de urgência, se deve considerar abrangida pelo âmbito de aplicação da directiva. Acrescente-se, no mesmo sentido, que nem na proposta de alteração destinada a estender o âmbito de aplicação da directiva a outros sectores de actividade, apresentada pela Comissão em 24 de Novembro de 1998¹⁴, nem na posição comum a ela referente¹⁵ se encontra, entre as categorias excluídas, qualquer referência a outros médicos que não os médicos em formação¹⁶.

Portanto, sugiro que se responda à questão 1C do despacho de reenvio no sentido de que a referência aos médicos em formação constante da Directiva 93/104 conduz à conclusão de que a actividade dos médicos das equipas de urgência está abrangida pelo âmbito de aplicação da directiva.

29. No que respeita seguidamente ao problema interpretativo suscitado na questão 1B e respeitante à possibilidade de aplicar aos médicos em causa, sobretudo em consideração das características específicas da sua actividade, o regime derogatório previsto no artigo 17.º da Directiva 93/104, refiro que esta disposição prevê a possibilidade, para os Estados-Membros, de derogarem ao disposto nos artigos 3.º, 4.º, 5.º, 6.º, 8.º e 16.º Apenas no caso da existência de uma regulamentação nacional que derogue expressamente a essas disposições na forma indicada (legislativa, regulamentar, administrativa ou por convenções colectivas) e nas condições previstas no artigo 17.º se deve admitir a aplicabilidade de normas de direito interno que tenham conteúdo diferente relativamente às disposições da directiva em análise. A inexistência de uma regulamentação nacional geral ou sectorial não pode produzir efeitos sobre o alcance e a aplicabilidade da normativa comunitária em exame.

30. Ainda relativamente à definição do âmbito de aplicação *ratione materiae* da directiva, o n.º 4 do artigo 1.º prevê que «o disposto na Directiva 89/391 é integralmente aplicável às áreas referidas no n.º 2» do mesmo artigo 1.º (descanso diário, semanal e anual, períodos de pausa, duração máxima do trabalho semanal, trabalho

13 — Em apoio desta interpretação refira-se que, como declarou o Tribunal de Justiça no acórdão Reino Unido/Conselho, já referido, a directiva aborda «a organização do tempo de trabalho essencialmente na perspectiva de uma incidência favorável sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores».

14 — JO 1999, C 43, p. 1. As alterações propostas têm por finalidade estender o âmbito de aplicação da directiva a todas as categorias de trabalhadores que actualmente não estão abrangidas pelas suas disposições. Fora do seu âmbito de aplicação ficariam apenas os «marítimos». No que respeita a esta última categoria, o Conselho adoptou, em 21 de Junho de 1999, a Directiva 1999/63/CE, respeitante ao acordo relativo à organização do tempo de trabalho dos marítimos celebrado pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e pela Federação dos Sindicatos dos Transportes da União Europeia (FST) (JO L 167, p. 33).

15 — V. posição comum (CE) n.º 33/1999, de 12 de Julho de 1999 (JO C 249, p. 17).

16 — Por exemplo, no artigo 17.º, n.º 2, ponto 2.1, alínea c), i), da directiva dever-se-ia inserir o seguinte texto: «incluindo as actividades dos médicos em formação» (artigo 1.º, n.º 5, da proposta).

nocturno, trabalho por turnos e ritmo de trabalho), «sem prejuízo de disposições mais restritivas e/ou específicas» nela contidas.

Com a sua questão 1D, o tribunal espanhol pretende saber se a referência à directiva de base contida na disposição que acabo de recordar tem especial relevância relativamente aos efeitos e à aplicação desta directiva.

Em meu entender, com esta disposição o legislador comunitário pretendeu simplesmente precisar que as regras da directiva de base se aplicam conjuntamente com as que regulam o tempo de trabalho constantes da Directiva 93/104, simultaneamente reconhecendo a primazia das disposições desta última directiva quando tenham um conteúdo mais restritivo e/ou específico do que as da directiva de base. Donde resulta que, em princípio, a aplicação da Directiva 93/104 não pode ser excluída quando, como no caso concreto em exame, o tribunal nacional seja chamado a decidir da legalidade de tempos de trabalho fixados por uma convenção colectiva nacional.

A noção de tempo de trabalho e o seu cálculo (questões 2A a 2C e 3A)

31. Com a questão 2A, o tribunal *a quo* pretende, por um lado, saber se, tendo em

conta a definição de tempo de trabalho constante do n.º 1 do artigo 2.º da Directiva 93/104, deve ser aplicada a prática nacional que exclui das 40 horas semanais o tempo dedicado à guarda médica contínua e, por outro, se a essa actividade se devem aplicar, por analogia, as disposições em matéria de tempo de trabalho do sector privado existentes no ordenamento jurídico espanhol.

Esclareço desde já que o Tribunal de Justiça apenas poderá responder à primeira parte da questão, na medida em que a segunda diz respeito à interpretação de normas de direito interno, interpretação esta que, evidentemente, não se insere nas competências do Tribunal de Justiça.

A primeira parte da questão versa sobre a obrigação de incluir, no cálculo do tempo de trabalho, os turnos de guarda médica e os períodos de localização dos membros das equipas de guarda médica, matéria disciplinada pela disposição espanhola objecto do presente processo. Resulta do despacho de reenvio que, segundo a prática nacional, as horas de localização dos médicos de guarda são consideradas como «tempo de trabalho especial»: portanto, não constituem horas extraordinárias e são remuneradas globalmente, ou seja, sem ter em conta o tempo de trabalho efectivamente prestado. Em especial, o serviço de guarda que comporta a presença no posto de trabalho é considerado como trabalho normal e não extraordinário, embora diga respeito a um trabalho prestado em condições diferentes das que caracterizam o trabalho prestado durante o tempo de trabalho normal. Para os fins do cálculo do tempo de trabalho, são tomadas em

consideração apenas as horas de assistência efectiva, prestadas durante a guarda ou os períodos de localização.

— Argumentos das partes

A questão em exame engloba também as questões 2B, 2C e 3A. Com efeito, com a questão 2B o tribunal *a quo* pretende saber se devem ser incluídas no tempo de trabalho todas as horas de guarda em regime de localização ou se se deve considerar como tempo de trabalho apenas o tempo efectivamente efectuado no desenvolvimento das actividades que devem prestar os médicos das urgências. Com a questão 2C, o tribunal espanhol pergunta se os turnos de guarda com presença física nos centros de saúde devem ser tomados em consideração para o cálculo do tempo de trabalho normal ou especial. Por último, a questão 3A respeita à possibilidade de tomar em consideração o tempo de trabalho dedicado à guarda contínua para os fins da determinação da duração média do trabalho em cada período de sete dias, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 6.º da directiva.

32. Deduz-se do conteúdo das quatro questões que estas se reduzem a uma questão de carácter geral, ou seja: o tempo prestado em regime de localização e o tempo de guarda com presença física do médico no centro de saúde estão abrangidos pela noção de tempo de trabalho do n.º 1 do artigo 2.º da directiva e como devem estes tempos ser computados para os fins do cálculo dos tempos de trabalho?

33. Todos os Estados-Membros intervenientes, tal como a Comissão, sustentam que, mesmo quando o médico se encontra no centro de saúde, os períodos de guarda contínua não podem equiparar-se ao tempo de trabalho a que se refere o artigo 2.º da directiva. Só os períodos de trabalho efectivo durante os turnos de guarda poderão, com efeito, ser contados para os fins da determinação do tempo máximo de trabalho. Em substância, as referidas partes, incluída a Comissão, defendem a compatibilidade com a directiva da regulamentação ou prática espanhola que não inclui no tempo de trabalho os períodos de guarda dos médicos das equipas das urgências, excepção feita no que toca ao tempo em que a actividade laboral é efectivamente desenvolvida.

Em especial, o Governo do Reino Unido sustenta que o n.º 1 do artigo 2.º deve ser interpretado no sentido de que, para se poder aplicar a uma determinada actividade o regime do «tempo de trabalho», devem estar cumulativamente preenchidos três requisitos: que o trabalhador esteja ao serviço, esteja à disposição da entidade patronal e que exerça a sua actividade ou as suas funções. Segundo o referido governo, tendo em conta as finalidades da directiva que resultam dos seus «considerandos», especialmente o oitavo, o tempo de trabalho deve ser entendido como um período cuja duração limitada é apta a garantir a saúde e a segurança do trabalhador. Os turnos de guarda não se inserem nesta noção, dado que durante estes o trabalhador tem a possibilidade de descansar. O

mesmo governo sustenta, ainda, que a remissão para a legislação e/ou as práticas nacionais, que figura na definição do «tempo de trabalho» do artigo 2.º, ponto 1, da directiva, opõe-se a uma interpretação desta disposição que tenha por efeito limitar excessivamente a possibilidade de os Estados-Membros intervirem nesta matéria.

Segundo a Comissão, o serviço de guarda dos médicos, que está no centro das questões prejudiciais, consiste essencialmente no facto de os médicos deverem estar disponíveis para a eventualidade de ser necessária a sua intervenção e isto quer os períodos de guarda sejam efectuados nos centros de saúde ou no seu domicílio. Segundo a Comissão, este tipo de actividade preenche apenas o segundo requisito previsto no n.º 1 do artigo 2.º (isto é, o facto de o trabalhador se encontrar à disposição da entidade patronal), mas certamente não os dois restantes requisitos. Donde se conclui que à actividade de guarda não se pode aplicar a noção de «tempo de trabalho», embora os Estados-Membros tenham a faculdade de incluí-la no referido tempo para assegurar ao trabalhador uma melhor protecção.

Para justificar a necessidade de incluir no «tempo de trabalho» a actividade exercida pelos médicos das equipas das urgências, o Simap alega que a tese contrária obriga a se admitir que o trabalhador pode ficar obrigado a trabalhar até 30 horas consecutivas.

— Apreciação do advogado-geral

34. Para responder às questões em exame é necessário partir da interpretação do n.º 1 do artigo 2.º da directiva, que estabelece a noção de «tempo de trabalho», noção de que dependem, em especial e no que importa para os presentes autos, as normas que fixam os períodos mínimos de descanso de que deve beneficiar cada trabalhador, bem como a norma referente à duração máxima do trabalho semanal.

Lê-se no artigo 2.º que por tempo de trabalho se entende, no sistema da directiva, «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».

A fórmula, que seguramente não é de leitura clara, parece convidar à conclusão, como preconizam simultaneamente os Estados-Membros que intervieram e a Comissão, de que apenas são tomados em consideração para o cálculo do tempo de trabalho os períodos durante os quais estão reunidos os três critérios aí enumerados, ou seja, que por tempo de trabalho se deve entender o período durante o qual o trabalhador está presente no posto de trabalho, está à disposição da entidade patronal e exerce efectivamente as suas actividades e funções. A falta de partículas disjuntivas no texto do artigo leva, com efeito, a considerar que os três critérios enumerados são cumulativos. Todavia, quando se procura um sentido concreto às

expressões genéricas do n.º 1 do artigo 2.º chega-se, em meu entender, ao resultado oposto. Ou seja, conclui-se no sentido de que os três critérios aí indicados devem ser considerados como elementos autónomos da prestação laboral.

Com efeito, surge uma primeira perplexidade quando se confrontam, e sobretudo se somam, as duas noções de «disposição» e de «exercício [efectivo] da sua actividade» (respectivamente, segundo e terceiro critérios do n.º 1 do artigo 2.º), noções estas que apresentam um conteúdo manifestamente *antitetico* e que, portanto, não podem ser cumuladas.

A isto acresce que a aplicação conjunta dos três critérios concilia-se mal com os objetivos e, portanto, com a *ratio* da directiva, que é precisamente o de assegurar aos trabalhadores um tempo razoável de descanso. Com efeito, exigir, para o cálculo do tempo de trabalho, que o trabalhador esteja ao trabalho (fórmula ambígua que, visto o conteúdo dos outros critérios, parece exigir que o trabalhador esteja fisicamente presente no local de trabalho), exerça efectivamente a actividade e esteja à disposição da sua entidade patronal obrigaria a que se excluísse do tempo de trabalho todos os períodos durante os quais o trabalhador exerce a sua actividade sem estar presente no posto de trabalho ou todas as horas durante as quais — e é o que importa para os presentes autos — o trabalhador está no posto de trabalho, mas não exerce a sua própria actividade, embora esteja à disposição da sua entidade patronal. Considerar que a directiva exclui do tempo de trabalho o tempo durante o qual o trabalhador está obrigado a estar presente no seu posto de trabalho e a estar à disposição da sua

entidade patronal significaria, em meu entender, admitir que, através da directiva em análise, o Conselho decidiu intencionalmente marcar um retrocesso na política social comunitária relativamente à evolução das políticas internas dos Estados-Membros.

Recordemos, com efeito, que em alguns ordenamentos nacionais a noção à qual se recorre para definir o tempo de trabalho é a do trabalho efectivo ou, em todo o caso, uma noção equiparável a apenas um dos critérios indicados no n.º 1 do artigo 2.º da directiva¹⁷. Além disso, esta interpretação

17 — Em direito francês, a noção de tempo de trabalho encontra-se no artigo L. 212-4 do code du travail (Código do Trabalho) (Lei n.º 82-957, de 13 de Novembro de 1982, artigo 28.º) que dispõe: «la durée du travail ci-dessus fixée s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que des périodes d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret. Ces temps pourront toutefois être rémunérés conformément aux usages et aux conventions ou accords collectifs de travail». Em direito italiano, a mesma noção encontra-se no artigo 1.º do R.D.L. de 15 de Março de 1923, n.º 692 (GURI n.º 84, de 10 de Abril de 1923, convertido na Lei n.º 473, de 17 de Abril de 1925), respeitante às limitações do tempo de trabalho dos operários e dos empregados das empresas industriais ou comerciais de qualquer natureza. Nos termos do artigo 1.º, «a duração máxima normal do tempo diário de trabalho dos operários e dos empregados das empresas industriais e comerciais de qualquer natureza... não poderá exceder as 8 horas diárias e as 48 horas semanais de trabalho efectivo». Em direito alemão, o artigo 2.º, n.º 1, da Arbeitszeitgesetz (lei do tempo de trabalho), de 6 de Junho de 1994, Bundesgesetzblatt 1, p. 1242, dá a seguinte definição: «por tempo de trabalho entendem-se as horas do início ao fim do trabalho, sem tomar em consideração os períodos de descanso...». No Reino Unido, The Working Time Regulations 1998 (Statutory Instruments 1998, n.º 1833) prevê, no artigo 2.º, que por tempo de trabalho se entende: «a) qualquer período de trabalho durante o qual o trabalhador preste actividade laboral, esteja à disposição da sua entidade patronal e no exercício da sua actividade ou das suas funções; b) qualquer período durante o qual receba uma formação...; c) qualquer período posterior a ser considerado como tempo de trabalho na aceção destas disposições com base no acordo aplicável...». Em direito sueco, a Arbetstidslag (lei do tempo de trabalho) n.º 673 de 1982, publicada no Svensk författningssamling de 6 de Julho de 1982, dispõe no seu artigo 6.º que: «Se, devido à natureza da actividade, é necessário que um trabalhador esteja à disposição da entidade patronal no local de trabalho para desenvolver actividade laboral, esta disponibilidade (*jourtid*) pode prolongar o tempo de trabalho até às 48 horas por trabalhador num período de 4 semanas ou de 50 horas em cada mês de um ano de calendário. Não é considerada como disponibilidade o tempo durante o qual o trabalhador desenvolve actividade laboral por conta da entidade patronal».

é confirmada pela Convenção OIT de 28 de Agosto de 1930 sobre a duração do trabalho (comércio e serviços), cujo artigo 2.º reza «le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur; seront exclus les repos pendant lesquels le personnel n'est pas à la disposition de l'employeur»¹⁸. Portanto e segundo esta Convenção OIT, um trabalhador que está inteiramente à disposição da entidade patronal não é considerado como estando em descanso: dito de outro modo, o tempo durante o qual está à disposição da entidade patronal deve fazer parte do tempo de trabalho.

35. Vejamos quais são as consequências práticas do cúmulo dos três critérios no que respeita à aplicação das duas disposições relevantes nos autos ora em discussão, ou seja, o artigo 3.º da directiva, respeitante ao descanso diário, e o artigo 6.º (em especial o n.º 2), respeitante à duração máxima do trabalho semanal. É evidente que, a se admitir por via de princípio que uma regulamentação nacional pode prever que, para os efeitos do cálculo do tempo de trabalho, se tomem em consideração apenas as horas durante as quais o trabalhador exerce efectivamente a sua actividade e está à disposição da entidade patronal, não se poderá assegurar o respeito da obrigação de garantir ao mesmo trabalhador um período de descanso diário de 11 horas consecutivas e uma duração máxima do trabalho semanal que não exceda o limite das 48 horas, uma vez que não entrariam no cálculo todos aqueles períodos em que de facto o trabalhador não desenvolve uma actividade laboral, mas estará contudo «à disposição», e portanto não em descanso,

com a consequência de que os tempos de intervalo efectivo seriam inferiores ao mínimo imposto pela directiva.

36. Portanto, considero que o n.º 1 do artigo 2.º da directiva deve ser interpretado no sentido de que os três critérios aí indicados para definir «tempo de trabalho» são autónomos e não podem ser aplicados concorrentemente, com a consequência de que as horas de disponibilidade com presença física no posto de trabalho, como as guardas médicas aqui em questão, devem ser consideradas como horas de trabalho e entrar, portanto, no cálculo do tempo de trabalho diário e semanal.

37. Diferente é o caso em que o trabalhador está à disposição da sua entidade patronal em regime de localização. Em tal hipótese, a obrigação é eventual e descontínua e o trabalhador tem uma possibilidade, ainda que limitada, de gerir o seu próprio tempo, não estando obrigado a estar presente no posto de trabalho. Assim sendo, não é possível equiparar o trabalhador em regime de localização ao que se encontra em situação de disponibilidade, tendo em consideração que este último assegura a sua presença contínua no posto de trabalho. Donde se segue, por conseguinte, que as horas de mera localização não podem ser tomadas em consideração no cálculo do tempo de trabalho, no sentido de que só são computadas nesse tempo as de trabalho efectivo (terceiro critério do n.º 2 do artigo 2.º) prestadas durante o período de tempo em que o

18 — O sublinhado é meu.

trabalhador está sujeito ao regime de localização¹⁹.

Em meu entender, esta interpretação impõe-se caso se tenha em consideração que a obrigação do trabalhador, derivada do facto de estar obrigado a se encontrar acessível e de estar disponível para eventuais intervenções, é claramente muito menor do que a do trabalhador que deve estar disponível no seu posto de trabalho. Ao passo que o primeiro pode, eventualmente mesmo durante o tempo em que está obrigado à localização, dedicar-se aos seus próprios interesses e à sua própria família, assim como e em todo o caso, também ao descanso, o segundo não pode estar com a sua família, nem pode dedicar-se aos seus próprios interesses, pois que está obrigado a permanecer no centro de saúde onde eventualmente prestará a sua actividade profissional. A clara diferença entre as duas situações exclui que o tratamento de ambos os trabalhadores para os efeitos do cálculo do tempo de trabalho possa ser o mesmo. Contudo e como melhor se explicará seguidamente, no quadro de uma interpretação correcta e equilibrada do sistema, haverá que ter em conta o período de localização para outros fins e precisamente para a determinação do tempo de descanso.

38. A diferença entre as duas noções de disponibilidade e de localização não permite, todavia, considerar como tempo de descanso o tempo durante o qual o traba-

lhador está em regime de localização e não exerce qualquer actividade laboral. Com efeito, a circunstância de o trabalhador contactável não poder ter contudo uma disponibilidade total e absoluta do seu próprio tempo torna infundada uma interpretação das normas em exame que conduza a incluir os períodos prestados em regime de localização no tempo de descanso.

Contra esta tese poder-se-ia objectar que, nos termos do n.º 2 do artigo 2.º da directiva, por período de descanso deve entender-se «qualquer período que não seja tempo de trabalho» e que, portanto, se o tempo de mera localização não é tomado em conta para os fins do cálculo do tempo de trabalho, deverá ser considerado como período de descanso. Em meu entender, esta interpretação não é fundada. As noções de tempo de trabalho e de descanso não podem, com efeito, ser interpretadas de modo a se equipar necessariamente o regime de localização com a noção de descanso. A este respeito, há que ter em conta a circunstância de o artigo 2.º, n.º 1, ao definir o tempo de trabalho, para além de avançar os três critérios gerais antes comentados, remeter para os ordenamentos jurídicos nacionais (com a fórmula genérica «de acordo com a legislação e/ou a prática nacional»), permitindo assim aos Estados-Membros, sempre no respeito dos critérios gerais aí indicados, definirem as modalidades de exercício da prestação laboral. Donde se deduz que, quando uma pessoa preste a sua actividade em regime de localização, não é possível excluir da noção de «trabalho» o estado de localização e isto mesmo quando, pelas razões de índole geral antes expostas, no cálculo do tempo de trabalho sejam tomadas em consideração apenas as horas de trabalho efectivo e não, pelo contrário, as de mera localização.

19 — Em todo o caso, esta interpretação não tem qualquer efeito sobre a obrigação dos Estados-Membros garantirem o pagamento ao trabalhador de todos os períodos de tempo em que se encontra em regime de localização; com efeito, a directiva refere-se apenas à segurança e à saúde dos trabalhadores e tem por objectivo limitar o seu tempo de trabalho sem, contudo, regular o cálculo das horas prestadas para efeitos da retribuição destes trabalhadores.

Portanto, sou do entendimento de que se deve considerar que o tempo de localização durante o qual o trabalhador não exerce qualquer actividade não se insere no período de descanso, com a consequência de que os trabalhadores que se encontram em regime de localização, como os membros de uma equipa de guarda médica, têm ainda assim direito, no termo deste período, ao período de descanso mínimo previsto na secção II da directiva (sobre cuja análise me debruçarei seguidamente).

Em todo o caso, com base no artigo 17.º da directiva, mediante disposições internas de natureza legislativa ou administrativa, mediante convenções colectivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais, é possível derrogar às disposições da directiva referentes ao descanso diário (artigo 3.º), ao descanso semanal (artigo 5.º), à duração do trabalho nocturno (artigo 8.º) e à duração do período de referência a tomar em consideração para o cálculo da duração máxima do trabalho semanal (artigo 16.º) e isto também no que respeita aos períodos de localização dos trabalhadores.

39. Com base nas precedentes considerações, considero, portanto, que o tempo durante o qual um médico presta serviço de guarda numa estrutura hospitalar deve ser considerado como tempo de trabalho na acepção e para os efeitos da directiva. No caso de o trabalhador se encontrar em regime de localização, só entra, pelo contrário, no cálculo do tempo de trabalho o tempo de exercício efectivo da actividade, não podendo contudo o tempo restante ser considerado como período de descanso.

40. Portanto, a directiva obsta a uma prática nacional, como a descrita no despacho de reenvio, que exclui das quarenta horas de duração máxima do trabalho semanal o tempo dedicado às guardas médicas contínuas²⁰.

A noção de tempo de trabalho normal e extraordinário (questão 3B)

41. A questão 3B diz respeito à qualificação dos tempos de guarda médica (em regime de disponibilidade e de localização) como tempo de trabalho normal e extraordinário. Considero a este respeito que,

20 — O tribunal nacional, na fundamentação do despacho de reenvio, parece suscitar (e sobretudo colocar-se) a questão da aplicabilidade, no processo principal, das disposições internas contrárias à Directiva 93/104 — em especial do acordo celebrado em 7 de Maio de 1993 entre os sindicatos e a administração da Generalidad Valenciana — ou das normas comunitárias objecto da questão prejudicial. Não se depreende bem do despacho de reenvio e das declarações das partes se a directiva foi transposta para o ordenamento jurídico espanhol de forma integral ou apenas parcialmente. Também é inútil repetir que a não adaptação ou a adaptação parcial do direito interno ao disposto na directiva constitui o pressuposto que torna pertinente tomar posição sobre o problema da aplicabilidade da regulamentação comunitária. Portanto, limiteme a recordar que segundo a orientação jurisprudencial do Tribunal de Justiça sobre a eficácia das directivas não transpostas, iniciada com o acórdão de 5 de Abril de 1979, Ratti (148/78, Recueil, p. 1629), «um órgão jurisdiccional nacional ao qual um sujeito jurídico, que se tenha conformado com as disposições de uma directiva, requeira a não aplicação de uma norma interna incompatível com a referida directiva não transposta no ordenamento jurídico interno do Estado que não a cumpre deve dar provimento a este pedido, desde que a obrigação em questão seja incondicional e suficientemente precisa» (n.º 23). Os sujeitos jurídicos podem, portanto, invocar, perante os tribunais nacionais e para os fins da não aplicação das normas internas contrárias, as disposições de uma directiva de conteúdo preciso e incondicional. As disposições da Directiva 93/104, relevantes no caso em apreço, têm em meu entender tal conteúdo; refiro, especialmente, os artigos 3.º, 5.º, primeiro parágrafo, 6.º, n.º 2, 8.º, n.º 1, e 16.º, n.ºs 1 e 2. Recordo, ainda, que o sujeito jurídico pode invocar as disposições desta norma de direito derivado contra o Estado e contra todos os órgãos da administração pública, incluídos os das entidades territoriais, em cuja tipologia se pode inserir a demandada no processo principal (v., em especial, acórdão de 22 de Junho de 1989, Fratelli Costanzo, 103/88, Colect., p. 1839).

uma vez que a directiva fixa um limite único ao tempo de trabalho, prescindindo de uma eventual distinção entre os diferentes «tempos de trabalho», os parâmetros referentes à duração máxima que contém (em especial os referentes ao tempo de trabalho diário e semanal) não podem ser modificados (a não ser nos limites estabelecidos nos artigos 17.º e 18.º da directiva) por recurso ao trabalho extraordinário.

nais de derrogação expressamente previstas no artigo 17.º (questão 3C) e se, para os fins da aplicação da alínea b) do n.º 1 do artigo 18.º, é suficiente o consentimento dado pelos representantes sindicais num acordo ou numa convenção colectiva (questão 3B).

Donde resulta que os Estados-Membros são livres de definir os limites do tempo de trabalho normal, para os fins da limitação do tempo de trabalho e do cálculo da retribuição das prestações. Todavia, o tempo de trabalho completo, normal e extraordinário, não deve contudo exceder a duração máxima fixada na directiva, a menos que seja adoptada a nível nacional uma regulamentação de derrogação na acepção e nas condições previstas na própria directiva (artigos 17.º e 18.º).

O regime das derrogações previstas nos artigos 17.º e 18.º da directiva (questões 3C e 3D)

42. Quanto aos regimes nacionais de derrogação admitidos pela directiva, o tribunal espanhol pergunta se, na falta de disposições comunitárias específicas referentes ao cálculo do tempo de trabalho, deve ser considerado aplicável o critério previsto no n.º 2 do artigo 16.º ou os critérios definidos com base nas regulamentações nacio-

43. Recordo que o artigo 16.º fixa em quatro meses o período de referência para o cálculo do tempo de trabalho semanal e, portanto, para aplicação do limite máximo de quarenta e oito horas estabelecido no artigo 6.º O artigo 17.º define as condições e os sectores nos quais a autoridade nacional pode derrogar a este período de referência; em especial, estabelece que «podem ser previstas derrogações por via legislativa, regulamentar ou administrativa, ou ainda por via de convenções colectivas ou de acordos celebrados entre parceiros sociais, desde que sejam concedidos aos trabalhadores em causa períodos equivalentes de descanso compensatório ou que, nos casos excepcionais em que não seja possível, por razões objectivas, a concessão de períodos equivalentes de descanso compensatório seja concedida aos trabalhadores em causa uma protecção adequada... aos artigos 3.º, 4.º, 5.º, 8.º e 16.º». Entre os vários sectores nos quais é possível introduzir derrogações a nível nacional, figuram os «serviços ligados à recepção, tratamento e/ou cuidados dispensados em hospitais ou estabelecimentos semelhantes» [alínea c), i)], e ainda os «serviços de ambulância» [alínea c), iii)].

Resulta do teor da referida disposição que as normas referentes ao cálculo do tempo de trabalho para efeitos do respeito da duração máxima do trabalho semanal prevista no n.º 2 do artigo 6.º devem, em princípio, ser tomadas em consideração para a fixação dos tempos de trabalho e isto por referência a um período global de quatro meses. Se, todavia, para um sector como o aqui em causa, que faz parte daqueles para os quais é possível adoptar um regime derogatório nacional, a legislação nacional tenha previsto, nas condições indicadas no artigo 17.º, disposições de conteúdo diferente relativamente às da directiva, as autoridades nacionais podem ater-se à regulamentação interna, e isto sempre nos limites fixados no n.º 4 do artigo 17.º²¹.

44. O artigo 18.º, n.º 1, alínea b), da directiva, objecto da questão prejudicial 3D, prevê que «um Estado-Membro tem a possibilidade de não aplicar o artigo 6.º [portanto, de derogar à disposição sobre a duração máxima do trabalho semanal], respeitando embora os princípios gerais de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores e desde que tome as medidas necessárias para assegurar que... nenhuma entidade patronal exija a um trabalhador que trabalhe mais de quarenta e oito horas durante um período de sete dias, calculado como médio do período de referência mencionado no ponto 2 do artigo 16.º, a

21 — O n.º 4 do artigo 17.º estabelece, nos dois primeiros parágrafos, que «A faculdade de aplicar derrogações ao ponto 2 do artigo 16.º... não pode ter como efeito a fixação de um período de referência que ultrapasse seis meses» e ainda que «os Estados-Membros têm a possibilidade, desde que respeitem os princípios gerais de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, de permitir que, por razões objectivas, técnicas ou de organização do trabalho, as convenções colectivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais fixem períodos de referência que não ultrapassem em caso algum doze meses».

menos que tenha obtido o acordo do trabalhador para efectuar esse trabalho» [em especial ponto i)].

O órgão jurisdicional nacional pergunta se para efeitos desta derrogação se pode considerar equivalente ao acordo do trabalhador o consentimento dado pelos representantes sindicais num acordo ou convenção colectiva.

45. O Governo espanhol e a Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana propõem que se responda pela afirmativa a esta última questão. O Governo espanhol invoca a este respeito a legislação espanhola sobre a representação dos trabalhadores através dos organismos sindicais. O Governo finlandês e o do Reino Unido inclinam-se, pelo contrário, pela tese oposta. Invocam que o teor do ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 18.º da directiva dá a entender que a aplicação da derrogação aí prevista exige que a entidade patronal obtenha o acordo expresso do trabalhador para efectuar horas suplementares para além do máximo das quarenta e oito horas. Portanto, uma convenção colectiva não poderá substituir-se a esse acordo.

46. Em meu entender, há que acolher a tese defendida pelos Governos finlandês e do Reino Unido. O teor da disposição relevante não deixa margem para dúvidas.

Acrescente-se que, como foi referido pelo representante do Reino Unido, se a intenção do legislador comunitário fosse a de reconhecer às convenções colectivas a possibilidade de derrogar ao disposto no n.º 2 do artigo 6.º da directiva, este último artigo teria sido incluído na lista daqueles a que é possível derrogar através de convenções colectivas, lista constante do n.º 3 do artigo 17.º Deve considerar-se que o artigo 18.º subordina a possibilidade que têm os Estados-Membros de «não aplicar o artigo 6.º» à tomada das «medidas necessárias» para assegurar várias condições, entre as quais a obrigação, para a entidade patronal, de pedir e obter o acordo do trabalhador, e a tomada das medidas necessárias para garantir que nenhum trabalhador possa ser prejudicado pelo facto de não estar disposto a aceder às condições impostas pela sua entidade patronal.

Resumindo, penso que a possibilidade de derrogar às disposições do artigo 6.º deve ser subordinada ao acordo expresso do trabalhador e à tomada de adequadas medidas legislativas ou regulamentares que protejam a sua liberdade de recusar um aumento (para além do limite máximo) do tempo de trabalho semanal.

O trabalho nocturno (questões 4A a 4C)

47. Com a questão 4A, o tribunal *a quo* pretende saber se os médicos dos turnos de guarda podem ser qualificados como «tra-

balhadores nocturnos». Este problema interpretativo resulta do facto de o tempo de trabalho normal desta categoria se desenrolar só parcialmente durante a noite. Com a questão 4B, o tribunal nacional pergunta se as disposições na matéria do trabalho nocturno também se aplicam aos sectores privados e, por último, com a questão 4C, se o limite das oito horas, fixado no n.º 1 do artigo 8.º, também se refere ao trabalho prestado durante as guardas médicas em regime de localização ou com presença física nos centros hospitalares.

48. A Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, o Governo espanhol, o Governo finlandês e a Comissão sustentam que os referidos médicos não podem ser considerados como trabalhadores nocturnos, na medida em que não desempenham diariamente um trabalho nocturno e, por conseguinte, não entram no âmbito de aplicação da alínea a) do n.º 4 do artigo 2.º da directiva. A Conselleria refere ainda que esta actividade não pode inserir-se, em caso algum, na noção de trabalho nocturno, dado que a alínea b) do n.º 4 do artigo 2.º atribui à legislação nacional e às convenções colectivas celebradas a nível nacional ou regional a missão de definir a referida noção de «trabalhador nocturno».

49. Para responder às questões examinadas deve, antes de tudo, recordar-se que a directiva contém a dupla noção de «trabalho nocturno» (ou «período nocturno») e de «trabalhador nocturno». O «período nocturno» é definido no n.º 3 do artigo 2.º como «qualquer período de pelo menos

sete horas, tal como definido na legislação nacional e que inclua sempre o intervalo entre as vinte e quatro horas e as cinco horas». O mesmo artigo 2.º, na alínea a) do n.º 4, define seguidamente como trabalhador nocturno «qualquer trabalhador que execute durante o período nocturno pelo menos três horas do seu tempo de trabalho diário executadas normalmente» e, na alínea b) seguinte, «qualquer trabalhador susceptível de realizar durante o período nocturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual», definida pelo Estado-Membro no âmbito de convenções colectivas ou através da legislação nacional.

Ora, para determinar se os médicos das equipas de urgência, que executam o seu serviço em turnos, eventualmente também «nocturnos», podem ser qualificados como trabalhadores nocturnos, há que modelar a resposta à questão 4A tendo em conta as modalidades em que é concretamente prestado o referido serviço de guarda. Por outras palavras, para efeitos da determinação do carácter nocturno de um trabalho, há que estabelecer se a actividade prestada pelo trabalhador é executada durante o «período nocturno» e se, tendo em conta o disposto no n.º 4 do artigo 2.º, o trabalhador é (ou é também) nocturno.

50. Com base nas anteriores observações referentes à interpretação da noção de tempo de trabalho prevista no n.º 1 do artigo 2.º, e em especial à possibilidade de incluir os períodos durante os quais o trabalhador se encontra à disposição dos centros hospitalares com presença física ou em regime de localização, considero que

caso o médico se encontre à disposição do centro hospitalar, no sentido de que se encontra aí presente, o cálculo do tempo de trabalho, equiparável ao conceito de trabalho nocturno, deve incluir todo o período de guarda, incluindo o tempo (nocturno) durante o qual o médico não exerceu qualquer actividade. Portanto, na acepção do n.º 4 do artigo 2.º, deve ser considerado como trabalhador nocturno o médico que executa diariamente, entre as 24 horas e as 5 horas, uma guarda médica contínua de pelo menos três horas [alínea a)] ou então uma guarda, sempre compreendida entre as 24 horas e as 5 horas, que represente, numa base anual, um total de horas equivalente ao fixado a nível nacional para que um trabalhador seja considerado nocturno [alínea b)].

51. Donde resulta, para responder à questão 4C, que o tempo nocturno de guarda médica não deve exceder as oito horas de trabalho diário (artigo 8.º, n.º 1). Com efeito, não creio que a referência ao «tempo de trabalho normal», que figura nessa disposição, possa excluir um trabalhador «à disposição», na acepção e para os efeitos do n.º 1 do artigo 2.º, do âmbito de aplicação da norma que fixa o limite máximo do trabalho diário nocturno. Com efeito, tal exclusão deveria figurar expressamente nas disposições referentes à protecção do trabalho nocturno, dado que implica uma limitação considerável do seu âmbito de aplicação. Em meu entender, a noção de «normalidade» do trabalho nocturno, do n.º 1 do artigo 8.º, deve ser interpretada no sentido de que é reconhe-

cida aos Estados-Membros a possibilidade de derrogar às disposições da directiva referentes ao limite máximo do tempo de trabalho nocturno no que respeita a determinadas categorias específicas de trabalho. Possibilidade, esta, que está expressamente prevista e regulada no artigo 17.º da mesma directiva.

52. Pelo contrário e no caso em que o médico presta as horas de localização fora do centro hospitalar, há que considerar que apenas se contam as horas de trabalho efectivo e que, por conseguinte, apenas se pode aplicar o regime do trabalho nocturno caso estas atinjam ou excedam as três horas e caso o total do tempo de trabalho nocturno atinja, no período de um ano, o montante global fixado a nível nacional para que o trabalhador se possa considerar como trabalhador nocturno. Donde resulta que a proibição de impor um tempo de trabalho nocturno superior a uma média de oito horas se aplica apenas caso o período de actividade efectiva represente um total de tempo de trabalho equivalente ao indicado no n.º 4 do artigo 2.º

53. Além disso e no que toca às disposições da alínea b) do n.º 4 do artigo 2.º, que permite aos Estados-Membros a introdução de uma noção diferente de trabalhador nocturno com base no cálculo do tempo de trabalho executado anualmente durante a noite, considero que as disposições tomadas com esta base legal não podem, contudo, derrogar à regra das três horas constante da alínea a) do n.º 4 do artigo 2.º Com efeito, a disposição que reconhece esta competência aos Estados-Membros não figura na parte da directiva referente

às matérias e condições nas quais podem ser introduzidas derrogações a nível nacional. O que implica que a intervenção do Estado-Membro sobre o tempo de trabalho nocturno, no que toca às modalidades de cálculo do tempo de trabalho numa base anual, não pode excluir a aplicação das correspondentes disposições da directiva referentes aos trabalhadores nocturnos quando estes executem diariamente três horas do seu tempo de trabalho entre as 24 horas e as 5 horas.

54. O tribunal nacional pergunta, com a questão 4B, se para os fins e os efeitos dos artigos 8.º a 13.º da directiva, são aplicáveis, aos trabalhadores do sector público, as disposições de direito privado em matéria de trabalho nocturno. Esta questão, tal como a 2A, respeita à interpretação de normas internas e, portanto, não se insere na competência do Tribunal de Justiça. Todavia, recordo que a aplicação da directiva é compatível com a de disposições nacionais destinadas a regular relações laborais de direito privado. Com efeito, o artigo 1.º, n.º 3, prevê expressamente a aplicabilidade da referida directiva «a todos os sectores de actividade, privados ou públicos».

A noção de trabalho por turnos (questão 5)

55. Com a quinta questão prejudicial, o tribunal nacional pretende saber se o tra-

balho das equipas espanholas de guarda médica deve ser considerado «por turnos» e se, portanto, os médicos nelas inseridos são «trabalhadores por turnos», nos termos das noções constantes, respectivamente, dos n.ºs 5 e 6 do artigo 2.º da directiva.

Segundo o n.º 5 do artigo 2.º, entende-se por *trabalho por turnos* «qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, e que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores executem o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas».

Segundo o n.º 6 do artigo 2.º, entende-se por *trabalhador por turnos* «qualquer trabalhador cujo horário de trabalho se enquadre no âmbito do trabalho por turnos».

56. A Conselleria, o Governo espanhol, o Governo finlandês e a Comissão sugerem que se responda pela negativa à questão em exame pela razão de o tempo prestado nas guardas não constituir um «tempo de trabalho» efectivo de acordo com a prática nacional. A Conselleria também alega, como justificação adicional a uma resposta

negativa à referida questão, que os turnos de guarda dos médicos das equipas das urgências são sempre efectuados às mesmas horas e que o tempo de trabalho «normal» destas equipas obedece a um esquema fixo, ao passo que o «trabalho por turnos», como está definido na directiva, pressupõe uma actividade prestada a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

57. Em meu entender, os membros de uma equipa de urgência, como os dos autos ora examinados, podem ser trabalhadores por turnos, visto que resulta do despacho de reenvio que as suas prestações são distribuídas na base de um regime de rotação. É irrelevante a este respeito o facto de o trabalho ser prestado por cada membro a horas fixas ou consistir em alguns casos na simples possibilidade de localizar os médicos. Com efeito, do teor literal da referida disposição da directiva resulta que a noção de trabalhador por turnos prescinde das modalidades de realização da prestação laboral e, além disso, que o ritmo de trabalho pode ser contínuo ou descontínuo.

Portanto, sou do entendimento de que os membros das equipas espanholas de guarda médica devem ser considerados como trabalhadores por turnos e que, portanto, a sua actividade se insere na noção do n.º 5 do artigo 2.º da directiva.

Conclusões

58. Pelo conjunto das precedentes considerações, proponho ao Tribunal de Justiça que responda do seguinte modo às questões submetidas pelo Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana:

«1) Quanto à aplicabilidade da directiva em geral (questões 1A a 1D)

i) A actividade dos médicos das equipas de urgência insere-se no âmbito de aplicação da Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, e em especial:

— o artigo 1.º, n.º 1, da Directiva 89/391/CEE para o qual remete o artigo 2.º da Directiva 93/104, deve ser interpretado no sentido de que a natureza destas actividades não constitui um obstáculo à aplicação da directiva;

— o artigo 1.º, n.º 3, da Directiva 93/104 deve ser interpretado no sentido de que estas actividades não se inserem nas ‘dos médicos em formação’;

— no que respeita a estas actividades, a Directiva 89/391 não estabelece qualquer norma específica sobre o cálculo e os limites do tempo de trabalho.

ii) Os artigos 3.º, 4.º, 5.º, 6.º, 8.º e 16.º da Directiva 93/104 só não se aplicam na presença de uma regulamentação nacional derogatória aprovada nos limites e nas condições impostos pelo artigo 17.º da mesma directiva.

2) Quanto à noção de tempo de trabalho e ao cálculo do tempo de trabalho (questões 2A a 2C e 3A e 3B)

O artigo 2.º, n.º 1, da Directiva 93/104 deve ser interpretado no sentido de que se devem considerar como compreendidos no tempo de trabalho: a) o tempo de disponibilidade dos médicos de guarda com presença física nos centros de saúde; b) os períodos de tempo durante os quais os médicos estão em regime de localização, ou seja, estão disponíveis para intervir mas encontram-se fora dos centros de saúde, mas isto no limite do tempo de exercício efectivo da sua actividade laboral. Todos os períodos que fazem parte do tempo de trabalho devem ser tomados em conta para o cálculo da duração total das prestações de trabalho e isto para os fins e para os efeitos da mesma Directiva 93/104.

Portanto, a directiva obsta a uma prática nacional que exclui das quarenta horas semanais de trabalho o tempo dedicado ao serviço de guarda contínua.

A Directiva 93/104 deve ser interpretada no sentido de que os Estados-Membros podem proceder a uma distinção entre o tempo de trabalho normal e extraordinário sempre que o total do tempo de trabalho não exceda os limites máximos fixados na mesma directiva.

3) Quanto às derrogações previstas pela Directiva 93/104 (questões 3C e 3D)

O artigo 17.º da Directiva 93/104 deve ser interpretado no sentido de que é possível derrogar ao disposto no n.º 2 do artigo 16.º por via legislativa, regulamentar, administrativa e através de convenções colectivas ou acordos celebrados entre os parceiros sociais e isto apenas nos limites e nas condições aí previstas.

O artigo 18.º da Directiva 93/104 deve ser interpretado no sentido de que não permite uma derrogação nacional às disposições sobre a duração máxima do trabalho semanal, prevista no n.º 2 do artigo 6.º da referida directiva, quando não seja imposta à entidade patronal a obrigação de solicitar e receber o acordo do trabalhador, mas seja considerado suficiente o consentimento dado pelos representantes sindicais num acordo ou convenção colectiva.

4) Relativamente às questões sobre o carácter nocturno do trabalho dos médicos das equipas de urgência (questões 4A a 4C)

O artigo 2.º, n.º 4, da Directiva 93/104 deve ser interpretado no sentido de que pode ser considerado trabalhador nocturno o membro de uma equipa de urgência que preste o seu trabalho nas condições indicadas nessa disposição e isto, em especial, quando execute guardas médicas contínuas com presença

nos centros hospitalares ou preste a sua actividade efectiva em regime de localização (encontrando-se fora dos centros hospitalares) por um total de horas equivalente ao indicado nas alíneas a) e b) do referido artigo 2.º, n.º 4.

Devem entrar no cálculo para os fins do n.º 1 do artigo 8.º da directiva, ou seja, no que respeita à determinação em concreto da duração máxima do trabalho nocturno dos membros de uma equipa de urgência que estão à disposição ou em regime de localização, apenas os tempos que se inserem no tempo de trabalho na aceção e para os efeitos do n.º 1 do artigo 2.º, conforme a interpretação dada no n.º 2.

- 5) Quanto à qualificação dos médicos das equipas de urgência como trabalhadores por turnos (questão 5)

O artigo 2.º, n.ºs 5 e 6, da Directiva 93/104 deve ser interpretado no sentido de que os membros de uma equipa de urgência, que prestam o seu trabalho em ritmo rotativo, podem ser considerados trabalhadores por turnos, independentemente do carácter contínuo ou descontínuo das suas prestações.»