

DELLAS E O.

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção)  
1 de Dezembro de 2005 \*

No processo C-14/04,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pelo Conseil d'État (França), por decisão de 3 de Dezembro de 2003, entrado no Tribunal de Justiça em 15 de Janeiro de 2004, no processo

**Abdelkader Dellas,**

**Confédération générale du travail,**

**Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux  
CFDT,**

**Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière**

contra

**Premier ministre,**

**Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité,**

\* Língua do processo: francês.

sendo intervenientes:

**Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social,**

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção),

composto por: C. W. A. Timmermans, presidente de secção, R. Schintgen (relator), R. Silva de Lapuerta, P. Kūris e G. Arestis, juizes,

advogado-geral: D. Ruiz-Jarabo Colomer,

secretário: L. Hewlett, administradora principal,

vistos os autos e após a audiência de 12 de Maio de 2005,

vistas as observações apresentadas:

— em representação de A. Dellas, por A. Monod, avocat,

— em representação da Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT, por H. Masse-Dessen e G. Thouvenin, avocats,

- em representação da Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social, por J. Barthelemy, avocat,
- em representação do Governo francês, por G. de Bergues, C. Bergeot-Nunes e A. De Maulmont, na qualidade de agentes,
- em representação do Governo belga, por A. Goldman, na qualidade de agente,
- em representação do Governo alemão, por W.-D. Plessing, na qualidade de agente,
- em representação do Governo neerlandês, por H. G. Sevenster, J. van Bakel e D. J. M. de Grave, na qualidade de agentes,
- em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por G. Rozet e N. Yerrell, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 12 de Julho de 2005,

profere o presente

### Acórdão

<sup>1</sup> O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação da Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho (JO L 307, p. 18).

- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um processo de recurso contencioso interposto por A. Dellas e pela Confédération générale du travail, pela Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT e pela Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière e em que se pede a anulação do Decreto n.º 2001-1384, de 31 de Dezembro de 2001, adoptado para a aplicação do artigo L. 212-4 do code du travail e que estabelece uma duração de equivalência da duração legal do trabalho nos estabelecimentos sociais e médico-sociais geridos por pessoas de direito privado sem fins lucrativos (JORF de 3 de Janeiro de 2002, p. 149).

## Quadro jurídico

### *Legislação comunitária*

- 3 A Directiva 93/104 foi adoptada com base no artigo 118.º-A do Tratado CE (os artigos 117.º a 120.º do Tratado CE foram substituídos pelos artigos 136.º CE a 143.º CE).
- 4 Nos termos do seu artigo 1.º, intitulado «Objecto e âmbito de aplicação», a Directiva 93/104 estabelece prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho e é aplicável a todos os sectores de actividade, privados ou públicos, com excepção dos transportes aéreos, ferroviários, rodoviários, marítimos, da navegação interna, da pesca marítima e de outras actividades no mar, bem como das actividades dos médicos em formação.

5 Sob a epígrafe «Definições», o artigo 2.º da Directiva 93/104 dispõe:

«Para efeitos do disposto na presente directiva, entende-se por:

1. Tempo de trabalho: qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua actividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional;
2. Período de descanso: qualquer período que não seja tempo de trabalho;
3. Período nocturno: 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;
4. Trabalhador nocturno:
  - a) Por um lado, qualquer trabalhador que execute durante o período nocturno pelo menos três horas do seu tempo de trabalho diário executadas normalmente;

b) Por outro lado, qualquer trabalhador susceptível de realizar durante o período nocturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, definida segundo o critério do Estado-Membro em causa:

i) pela legislação nacional, após consulta aos parceiros sociais

ou

ii) por convenções colectivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais a nível nacional ou regional;

5. 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;

6. Trabalhador por turnos: qualquer trabalhador cujo horário de trabalho se enquadre no âmbito do trabalho por turnos.»

6 A secção II da referida directiva prevê as medidas que os Estados-Membros devem tomar para que todos os trabalhadores beneficiem designadamente de um período mínimo de descanso diário e de descanso semanal, bem como de pausas e regula também a duração máxima do trabalho semanal.

- 7 Quanto ao descanso diário, o artigo 3.º da Directiva 93/104 tem a seguinte redacção:

«Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de um período mínimo de descanso de onze horas consecutivas por cada período de vinte e quatro horas.»

- 8 Sob o título «Pausas», o artigo 4.º da referida directiva prevê:

«Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que, no caso de o período de trabalho diário ser superior a seis horas, todos os trabalhadores beneficiem de pausas, cujas modalidades, nomeadamente duração e condições de concessão, serão fixadas por convenções colectivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais ou, na sua falta, pela legislação nacional.»

- 9 O descanso semanal constitui objecto do artigo 5.º da mesma directiva, que tem a seguinte redacção:

«Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem, por cada período de sete dias, de um período mínimo de descanso ininterrupto de vinte e quatro horas às quais se adicionam as onze horas, de descanso diário previstas no artigo 3.º

O período mínimo de descanso referido no primeiro parágrafo inclui, em princípio, o domingo.

Caso condições objectivas, técnicas ou de organização do trabalho o justifiquem, pode ser adoptado um período mínimo de descanso de vinte e quatro horas.»

- 10 No que respeita à duração máxima do trabalho semanal, o artigo 6.º da Directiva 93/104 dispõe:

«Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que, em função dos imperativos de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores:

1. A duração semanal do trabalho seja limitada através de disposições legislativas, regulamentares ou administrativas ou de convenções colectivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais;
2. 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.»

- 11 Os artigos 8.º a 13.º da mesma directiva, que constituem a sua secção III, enunciam as medidas que os Estados-Membros devem tomar em matéria de trabalho nocturno, trabalho por turnos e de ritmo de trabalho.



- 12 Em relação à duração do trabalho nocturno, em especial, o artigo 8.º da Directiva 93/104 prevê:

«Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que:

1. O tempo de trabalho normal dos trabalhadores nocturnos não ultrapasse oito horas, em média, por cada período de vinte e quatro horas;
2. Os trabalhadores nocturnos cujo trabalho implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa não trabalhem mais de oito horas num período de vinte e quatro horas durante o qual executem trabalho nocturno.

Para efeitos do presente ponto, o trabalho que implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa deve ser definido pelas legislações e/ou práticas nacionais ou por convenções colectivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais, atendendo aos efeitos e riscos inerentes ao trabalho nocturno.»

- 13 O artigo 15.º da Directiva 93/104 dispõe:

«A presente directiva não impede os Estados-Membros de aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis à protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, ou de promoverem ou

permitirem a aplicação de convenções colectivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais mais favoráveis à protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores.»

14 Nos termos do artigo 16.º da referida directiva:

«Os Estados-Membros podem prever:

1. Para efeitos de aplicação do artigo 5.º (descanso semanal), um período de referência não superior a catorze dias;
2. Para efeitos de aplicação do artigo 6.º (duração máxima do trabalho semanal), um período de referência não superior a quatro meses.

Os períodos de férias anuais remuneradas, atribuídos nos termos do artigo 7.º, e os períodos de ausência por doença não serão tomados em consideração ou serão considerados neutros para cálculo da média;

3. Para efeitos de aplicação do artigo 8.º (duração do trabalho nocturno), um período de referência definido após consulta aos parceiros sociais ou por convenções colectivas ou acordos celebrados a nível nacional ou regional entre parceiros sociais.

Se o período mínimo de descanso semanal de vinte e quatro horas exigido no artigo 5.º coincidir com o período de referência, não será tomado em consideração para o cálculo da média.»

- 15 A mesma directiva enumera uma série de derrogações a várias das suas regras de base, atendendo às especialidades de certas actividades e sem prejuízo do preenchimento de determinadas condições. A este respeito, o seu artigo 17.º enuncia:

«1. Respeitando os princípios gerais de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, os Estados-Membros podem estabelecer derrogações aos artigos 3.º, 4.º, 5.º, 6.º, 8.º e 16.º, sempre que, em virtude das características especiais da actividade exercida, a duração do tempo de trabalho não seja medida e/ou predeterminada ou possa ser determinada pelos próprios trabalhadores e, nomeadamente, quando se trate:

- a) De quadros dirigentes ou de outras pessoas que tenham poder de decisão autónomo;
  
  
- b) De mão-de-obra de familiares

ou

- c) De trabalhadores do domínio litúrgico, das igrejas e das comunidades religiosas.

2. 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:

2.1. Aos artigos 3.º, 4.º, 5.º, 8.º e 16.º:

[...]

c) 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;

[...]

3. Pode-se derrogar ao disposto nos artigos 3.º, 4.º, 5.º, 8.º e 16.º por meio de convenções colectivas ou de acordos celebrados entre parceiros sociais a nível nacional ou regional ou, nos termos das regras fixadas por estes parceiros sociais, através de convenções colectivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais a um nível inferior.

[...]

As derrogações previstas no primeiro e segundo parágrafos só serão permitidas 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 destes períodos de descanso compensatório, seja concedida aos trabalhadores em causa uma protecção adequada.

[...]

4. A faculdade de aplicar derrogações ao ponto 2 do artigo 16.º, prevista nos pontos 2.1 e 2.2 do n.º 2 e no n.º 3 do presente artigo, não pode ter como efeito a fixação de um período de referência que ultrapasse seis meses.

Todavia, 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.

[...]»

16 O artigo 18.º da Directiva 93/104 tem o seguinte teor:

- «1. a) Os Estados-Membros porão em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva, o mais tardar em 23 de Novembro de 1996, ou providenciarão, o mais tardar até essa data, para que 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 presente directiva.

b) i) Todavia, um Estado-Membro tem a possibilidade de não aplicar o artigo 6.º 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 média do período de referência mencionado no ponto 2 do artigo 16.º, a menos que tenha obtido o acordo do trabalhador para efectuar esse trabalho,

— nenhum trabalhador possa ser prejudicado pelo facto de não estar disposto a aceder a efectuar esse trabalho,

— a entidade patronal disponha de registos actualizados de todos os trabalhadores que efectuem esse trabalho,

— os registos sejam postos à disposição das autoridades competentes, que podem proibir ou restringir, por razões de segurança e/ou de saúde dos trabalhadores, a possibilidade de ultrapassar o período máximo semanal de trabalho,

- a entidade patronal, a pedido das autoridades competentes, forneça às mesmas informações sobre as anuências dos trabalhadores no sentido de efectuarem um trabalho que ultrapasse quarenta e oito horas durante um período de sete dias, calculado como média do período de referência mencionado no ponto 2 do artigo 16.º

[...]»

### *Legislação nacional*

- 17 Em França, a duração legal do tempo de trabalho dos trabalhadores por conta de outrem rege-se pelo code du travail, na redacção aplicável ao processo principal que é a dada pela Lei n.º 2000-37, de 19 de Janeiro de 2000, relativa à redução por negociação do tempo de trabalho (JORF de 20 de Janeiro de 2000, p. 975). O artigo L. 212-1, primeiro parágrafo, do code du travail dispõe:

«Nos estabelecimentos e para as profissões mencionadas no artigo L. 200-1, assim como nos estabelecimentos artesanais ou cooperativos e suas dependências, a duração legal do trabalho efectivo dos trabalhadores assalariados é de trinta e cinco horas semanais.»

- 18 O segundo parágrafo do mesmo artigo precisa:

«Nestes estabelecimentos e profissões, a duração diária do trabalho efectivo por trabalhador assalariado não pode exceder dez horas, salvo se por decreto se previrem derrogações.»

19 O artigo L. 212-2, primeiro e segundo parágrafos, do code du travail dispõe:

«Os decretos do Conselho de Ministros determinam as modalidades de aplicação do artigo L. 212-1, para a totalidade dos ramos de actividade ou das profissões ou para um ramo ou profissão especial. Os decretos regulam, em especial, a organização e a repartição dos horários de trabalho, os períodos de descanso, as condições de recurso às prevenções, as derrogações permanentes ou temporárias aplicáveis em determinados casos e, para determinados empregos, as modalidades de recuperação das horas de trabalho perdidas e as medidas de controlo destas diversas disposições.

Estes decretos são adoptados e revistos após consulta das organizações de entidades patronais e de trabalhadores assalariados interessados e atendendo, sendo esse o caso, aos resultados das negociações realizadas entre estes últimos.»

20 Nos termos do artigo L. 212-4, primeiro e segundo parágrafos, do code du travail:

«A duração do trabalho efectivo é o tempo durante o qual o trabalhador está à disposição da entidade patronal e deve cumprir as suas ordens sem poder livremente dedicar-se às suas ocupações pessoais.

O tempo necessário para as refeições e o tempo para as pausas são considerados trabalho efectivo, sempre que os critérios definidos no primeiro parágrafo estejam preenchidos. Ainda que não sejam reconhecidos como tempo de trabalho, podem ser remunerados por via convencional ou contratual.»



21 O artigo L. 212-4, quinto parágrafo, do code du travail tem a seguinte redacção:

«Pode ser instituída uma duração equivalente à duração legal nas profissões e para determinados trabalhos que comportem períodos de inactividade, por decreto, adoptado após celebração de uma convenção ou de um acordo sectorial ou por decreto do Conseil d'État. Estes períodos devem ser remunerados em conformidade com os usos ou com as convenções colectivas.»

22 Nos termos do L. 212-4 A, primeiro parágrafo, do code du travail:

«Um período de prevenção é um período durante o qual o trabalhador assalariado, sem estar à disposição permanente e imediata da entidade patronal, tem a obrigação de permanecer no seu domicílio ou nas suas proximidades para realizar, sendo necessário, uma prestação ao serviço da empresa, considerando-se a duração dessa intervenção como tempo de trabalho efectivo. [...]»

23 O artigo L. 212-7, segundo parágrafo, do code du travail prevê:

«A duração semanal de trabalho, calculada em relação a um período qualquer de doze semanas consecutivas não pode exceder quarenta e quatro horas. [...] Na mesma semana, a duração do trabalho não pode ultrapassar as quarenta e oito horas.»

24 O artigo L. 220-1, primeiro parágrafo, do code du travail dispõe:

«Todos os trabalhadores assalariados têm direito a um período de descanso diário com uma duração mínima de onze horas consecutivas.»

25 O artigo L. 221-4, primeiro parágrafo, do code du travail prevê:

«O descanso semanal deve ter uma duração mínima de vinte e quatro horas consecutivas, às quais acrescem as horas de descanso diário previstas no artigo L. 220-1.»

26 Os artigos 1.º a 3.º do Decreto n.º 2001-1384 têm a seguinte redacção:

«Artigo 1.º

As disposições do presente decreto são aplicáveis:

- a) Aos estabelecimentos geridos por pessoas de direito privado de fim não lucrativo que compreendam um local para alojamento, que são mencionados nos n.ºs 1, 2, 4, 5 e 8 do artigo L. 312-1 do code de l'action sociale et des familles;

- b) Aos empregos a tempo inteiro dos educadores, dos enfermeiros, dos auxiliares técnicos da saúde ou de pessoas com a mesma qualificação que os substituam, assumindo, nas salas do estabelecimento destinadas a esse efeito, a responsabilidade pela vigilância nocturna.

## Artigo 2.º

Para o cálculo da duração legal da prestação nos estabelecimentos e empregos referidos no artigo 1.º do presente decreto, cada período de nove horas de vigilância nocturna nas salas destinadas a esse efeito conta como três horas de trabalho efectivo, acrescentando-se meia hora por cada hora suplementar.

## Artigo 3.º

O período de presença na sala de vigilância abrange o momento em que as pessoas acolhidas se deitam até ao momento em que se levantam, em conformidade com os horários de serviços, não podendo exceder doze horas.»

<sup>27</sup> Segundo o Conseil d'État, o Decreto n.º 2001-1384 baseia-se nas disposições do último parágrafo do artigo L. 212-4 do code du travail, através do qual o legislador pretendeu estabelecer as regras de competência e as regras processuais especiais para a criação de regimes de equivalência da duração legal do trabalho, excluindo assim a aplicação das regras gerais previstas no artigo L. 212-2 do code du travail.

**Litigio no processo principal e questões prejudiciais**

- 28 Resulta dos autos transmitidos ao Tribunal de Justiça pelo órgão jurisdicional de reenvio que A. Dellas, educador especializado em estabelecimentos que recebem em regime de internato jovens e adultos deficientes, foi despedido pela sua entidade patronal em razão de divergências que tinha com esta, relativas designadamente ao conceito de trabalho efectivo e à remuneração devida pelas horas de trabalho nocturno, prestadas em sala de vigilância pelos educadores dos estabelecimentos e dos serviços médico-sociais para pessoas inadaptadas e deficientes.
- 29 No início de 2002, A. Dellas, a Confédération générale du travail, a Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT e a Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière, que constituem organizações sindicais, interpuseram para o Conseil d'État recursos contenciosos de anulação do Decreto n.º 2001-1384.
- 30 O Conseil d'État apensou os recursos e admitiu a intervenção da Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social em apoio dos pedidos do Premier ministre e do ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, que são recorridos no processo principal.
- 31 Os recorrentes no processo principal invocam diferentes fundamentos de recurso para contestar a legalidade do Decreto n.º 2001-1384. Alegam designadamente que o regime de equivalência da duração legal do trabalho instituído por este decreto é incompatível com os objectivos da Directiva 93/104, bem como com as regras por esta estabelecidas em matéria de definição do tempo de trabalho e de determinação das pausas, da duração semanal máxima do trabalho e da duração diária máxima do trabalho nocturno.

- 32 Resulta do despacho de reenvio que o horário de equivalência que estabelece entre as horas de presença e as horas de trabalho efectivamente calculadas uma relação de três para um para as primeiras nove horas, e de dois para um para as horas seguintes, e que é aplicável, relativamente aos trabalhadores por conta de outrem afectados pelo referido decreto, apenas aos serviços de vigilância nocturna durante os quais o pessoal não é constantemente solicitado, tem por finalidade instituir um modo especial de cálculo do trabalho efectivo, na acepção do artigo L. 212-4 do code du travail, designadamente para efeitos de apreciação das regras relativas às remunerações e às horas extraordinárias e para ter em conta o carácter intermitente da actividade que, durante as horas em causa, comporta períodos de inactividade.
- 33 Segundo o Conseil d'État, este regime de equivalência da duração legal do trabalho não é incompatível, nos seus princípios, com a Directiva 93/104, na interpretação dada pelo Tribunal de Justiça, na medida em que, ao contrário dos processos nos quais foram proferidos os acórdãos de 3 de Outubro de 2000, Simap (C-303/98, Colect., p. I-7963), e de 9 de Setembro de 2003, Jaeger (C-151/02, Colect., p. I-8389), não tem por efeito equiparar ao tempo de descanso os períodos de inactividade compreendidos no serviço de vigilância, durante o qual os trabalhadores devem estar presentes no local de trabalho, nem de impedir que as horas que são objecto de um cálculo específico no âmbito do referido regime de equivalência sejam consideradas na sua totalidade como tempo de trabalho efectivo com vista a apreciar o respeito, pelas entidades patronais, das suas obrigações em matéria de períodos de descanso e de pausas.
- 34 Contudo, o regime de equivalências previsto pela legislação francesa estabelece que os períodos de vigilância nocturna nas salas destinadas a esse efeito são objecto de um modo especial de contabilização do trabalho efectivo para ter em conta a menor intensidade do trabalho prestado durante esses períodos, sem por isso deixar de se inscrever num quadro jurídico mais exigente que o do direito comunitário, no que toca designadamente à duração máxima do trabalho semanal, uma vez que esta é de quarenta e quatro horas de média em doze semanas consecutivas, segundo o code du travail, em vez das quarenta e oito horas em quatro meses consecutivos em aplicação da Directiva 93/104.

35 Considerando que, nestas condições, a decisão das causas requer a interpretação do direito comunitário, o Conseil d'État suspendeu a instância e submeteu ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

- ««1) Atendendo ao objecto da Directiva 93/104 [...] que, segundo [...] o seu artigo 1.º, [n.º 1,] é o estabelecimento de prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho, a definição de tempo de trabalho dela constante deve ser interpretada no sentido de que apenas se aplica aos mínimos comunitários que fixa no seu texto ou como uma definição de carácter geral e, portanto, aplicável igualmente aos mínimos fixados pelos direitos nacionais, designadamente para efeitos de transposição da directiva em causa, ainda que estes últimos limiares possam, como acontece em França e numa óptica de protecção dos trabalhadores, ter sido fixados num nível de maior protecção do que os da directiva?»
- 2) Em que medida um regime de equivalências rigorosamente proporcional, que consiste em tomar em consideração a totalidade das horas de presença aplicando-lhes um mecanismo de ponderação decorrente da menor intensidade do trabalho prestado durante os períodos de inactividade, poderá ser considerado compatível com a finalidade da Directiva 93/104 [...]?»

### Quanto às questões prejudiciais

36 Com as suas duas questões, que importa examinar em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se a Directiva 93/104 deve ser interpretada no sentido de que se opõe à legislação de um Estado-Membro que, em relação a períodos de permanência cumpridos por trabalhadores ao serviço de determinados estabelecimentos sociais e médico-sociais em regime de presença física no próprio local de trabalho, prevê, para efeitos de cálculo do tempo de trabalho efectivo, um sistema de equivalências, como o que está em causa no processo principal, quando o direito nacional estabelecer, designadamente para a

duração máxima do trabalho semanal, um limite mais favorável para os trabalhadores do que o prescrito pela referida directiva.

- 37 Tanto no despacho de reenvio como na maioria das observações apresentadas ao Tribunal de Justiça foi invocada a incidência que este regime de equivalência pode ter não apenas no horário de trabalho dos trabalhadores em causa como também no nível das remunerações por eles recebidas.
- 38 No entanto, quanto a este último aspecto, importa precisar desde já que, como resulta tanto da finalidade como do próprio texto das suas disposições, a Directiva 93/104 não se aplica à remuneração dos trabalhadores.
- 39 De resto, esta interpretação decorre sem ambiguidade do artigo 137.º, n.º 6, CE, segundo o qual não são aplicáveis às remunerações as prescrições mínimas que o Conselho da União Europeia pode adoptar por meio de directivas e que se destinam designadamente, como no processo principal, a assegurar a protecção da saúde e da segurança dos trabalhadores.
- 40 Em contrapartida, no que respeita a um regime de equivalência como o que está em causa no processo principal relativo ao tempo de trabalho e de descanso dos trabalhadores afectados, importa recordar que resulta do artigo 118.º-A do Tratado, que constitui a base jurídica da Directiva 93/104, dos seus primeiro, quarto, sétimo e oitavo considerandos, da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, adoptada na reunião do Conselho Europeu realizada em Estrasburgo em 9 de Dezembro de 1989, cujos pontos 8 e 19, primeiro parágrafo, são recordados no quarto considerando da referida directiva, e ainda da redacção do artigo 1.º, n.º 1, desta última que a mesma tem por objecto adoptar prescrições mínimas destinadas a promover a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores através de uma aproximação das disposições nacionais relativas, nomeadamente, à duração do tempo de trabalho (v. acórdãos de 26 de Junho de 2001, BECTU, C-173/99, Colect., p. I-4881, n.º 37; Jaeger, já referido, n.ºs 45 e 47, e de 5 de Outubro de 2004, Pfeiffer e o., C-397/01 a C-403/01, Colect., p. I-8835, n.º 91).

- 41 Segundo estas mesmas disposições, esta harmonização a nível comunitário em matéria de organização do tempo de trabalho tem por finalidade garantir uma melhor protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, permitindo-lhes beneficiar de períodos mínimos de descanso — nomeadamente diário e semanal — e de períodos de pausa adequados, e prevendo um limite de 48 horas para a duração média da semana de trabalho, limite máximo que expressamente se declara incluir as horas extraordinárias (v. acórdãos, já referidos, Simap, n.º 49; BECTU, n.º 38; Jaeger, n.º 46; Pfeiffer e o., n.º 92, e de 12 de Outubro de 2004, Wippel, C-313/02, Colect., p. I-9483, n.º 47).
- 42 Mais em particular, quanto ao conceito de «tempo de trabalho» na acepção da Directiva 93/104, o Tribunal de Justiça já decidiu que esta última define o referido conceito como qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou à disposição da entidade patronal e no exercício da sua actividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional, e que o mesmo conceito deve ser entendido por oposição ao de período de descanso, excluindo-se mutuamente estes dois conceitos (acórdãos, já referidos, Simap, n.º 47, e Jaeger, n.º 48).
- 43 Não se pode deixar de observar neste contexto que, por um lado, a Directiva 93/104 não prevê uma categoria intermédia entre os períodos de trabalho e os de descanso e que, por outro, entre os elementos característicos do conceito de «tempo de trabalho» na acepção desta directiva não figura a intensidade do trabalho realizado pelo trabalhador assalariado ou o rendimento deste último.
- 44 O Tribunal de Justiça decidiu igualmente a este respeito que os conceitos de «tempo de trabalho» e de «período de descanso», na acepção da Directiva 93/104, não devem ser interpretados em função das disposições das diversas regulamentações dos Estados-Membros, constituindo conceitos de direito comunitário que há que definir segundo características objectivas, tomando-se por referência o sistema e a finalidade da referida directiva, que visa estabelecer prescrições mínimas destinadas a promover a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores. Com



efeito, só essa interpretação autónoma é susceptível de assegurar a essa directiva a sua plena eficácia, bem como uma aplicação uniforme dos referidos conceitos no conjunto dos Estados-Membros (v. acórdão Jaeger, já referido, n.º 58).

- 45 O Tribunal de Justiça inferiu daí que os Estados-Membros não podem determinar unilateralmente o alcance destes conceitos e das outras disposições da Directiva 93/104, subordinando a qualquer condição ou restrição o direito, reconhecido aos trabalhadores por esta directiva, a que esses períodos de trabalho e, correlativamente, os de descanso sejam devidamente tomados em conta. Qualquer outra interpretação poria em causa o objectivo desta última e desrespeitaria a sua finalidade, que é a de garantir uma protecção eficaz da segurança e da saúde dos trabalhadores por meio de prescrições mínimas (v. acórdãos, já referidos, Jaeger, n.ºs 59, 70 e 82, e Pfeiffer e o., n.º 99).
- 46 Assim, por um lado, resulta de jurisprudência assente que os serviços de permanência que o trabalhador efectua no regime de presença física no estabelecimento da entidade patronal devem ser considerados integralmente tempo de trabalho na acepção da Directiva 93/104, independentemente das prestações de trabalho por ele efectivamente efectuadas durante esses serviços de permanência (v. acórdãos, já referidos, Simap, n.º 52; Jaeger, n.ºs 71, 75 e 103; Pfeiffer e o., n.º 93, e despacho de 3 de Julho de 2001, CIG, C-241/99, Colect., p. I-5139, n.º 34).
- 47 Portanto, o facto de os serviços de permanência comportarem determinados períodos de inactividade não reveste qualquer importância neste contexto.
- 48 Com efeito, segundo a referida jurisprudência, ainda que os períodos de inactividade profissional sejam inerentes aos períodos de permanência que o trabalhador efectua em regime de presença física no estabelecimento da entidade patronal, uma vez que, ao contrário do tempo de trabalho normal, a necessidade de intervenções urgentes durante a prestação dos referidos serviços não pode ser planificada antecipadamente

e a actividade efectivamente desenvolvida varia consoante as circunstâncias, o factor determinante para se considerar que os elementos característicos do conceito de «tempo de trabalho», na acepção da Directiva 93/104, estão presentes nos períodos destes serviços de permanência que um trabalhador efectua no próprio local de trabalho é o facto de estes serem obrigados a estar fisicamente presentes no local determinado pela entidade patronal e de aí estarem à sua disposição para poderem prestar de imediato os seus serviços em caso de necessidade. Com efeito, há que considerar que essas obrigações fazem parte do exercício das funções do trabalhador em causa (v. acórdãos, já referidos, Simap, n.º 48, e Jaeger, n.ºs 49 e 63).

49 Por outro lado, o Tribunal de Justiça já decidiu diversas vezes que, face quer à redacção da Directiva 93/104 quer à sua finalidade e sistemática, as diferentes prescrições que a mesma enuncia em matéria de duração máxima do trabalho e de tempo mínimo de descanso constituem princípios do direito social comunitário que revestem especial importância e de que deve beneficiar cada trabalhador como prescrição mínima necessária para assegurar a protecção da sua segurança e da sua saúde (v. acórdãos, já referidos, BECTU, n.ºs 43 e 47; Pfeiffer e o., n.º 100, e Wippel, n.º 47).

50 Quanto ao caso do processo principal, importa referir que resulta dos n.ºs 40 a 49 do presente acórdão que o respeito de todos os limiares ou limites previstos pela Directiva 93/104 com o fim de proteger de maneira eficaz a segurança e a saúde dos trabalhadores deve ser garantido pelos Estados-Membros e que, com esta finalidade, os serviços de permanência efectuados por um trabalhador como A. Dellas no próprio local de trabalho devem ser tomados integralmente em consideração na determinação da duração máxima do trabalho diário e semanal autorizada pelo direito comunitário — que inclui as horas extraordinárias —, independentemente da circunstância de, durante esse serviço, o interessado não exercer uma actividade profissional contínua (v. acórdão Pfeiffer e o., já referido, n.ºs 93 e 95).

51 É certo que o artigo 15.º da Directiva 93/104 permite expressamente a aplicação ou a introdução de disposições nacionais mais favoráveis à protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores.

- 52 Quando um Estado-Membro recorre a esta faculdade, como fez a República Francesa, na medida em que a legislação nacional prevê uma duração máxima do trabalho semanal de 44 horas de média em doze semanas consecutivas, ao passo que a referida directiva impõe a este respeito um limite de 48 horas em quatro meses consecutivos, o respeito das regras estabelecidas por esta directiva deve unicamente ser verificado em relação aos limites por esta fixados, com exclusão das disposições nacionais mais protectoras dos trabalhadores.
- 53 Contudo, independentemente da aplicação destas disposições nacionais, o efeito útil dos direitos conferidos aos trabalhadores pela Directiva 93/104 deve ser integralmente assegurado, o que implica necessariamente a obrigação de os Estados-Membros garantirem o respeito de cada prescrição mínima estabelecida nesta directiva.
- 54 Ora, neste contexto, não se pode deixar de observar, como o próprio Governo francês reconheceu na audiência em resposta a uma questão colocada pelo Tribunal de Justiça, que o modo de contabilização dos serviços de permanência no âmbito do regime de equivalência em causa no processo principal é susceptível de impor ao trabalhador afectado um tempo de trabalho global que pode atingir, ou mesmo ultrapassar, 60 horas por semana.
- 55 Consequentemente, este regime nacional excede manifestamente a duração máxima do trabalho semanal que é fixada em 48 horas por força do artigo 6.º, ponto 2, da referida directiva.
- 56 Esta apreciação não é posta em causa pela alegação do Governo francês segundo a qual o regime de equivalência em vigor neste Estado-Membro, que consiste efectivamente na aplicação de um mecanismo de ponderação destinado a ter em conta a existência de períodos de inactividade durante os serviços de permanência, não deixa de contabilizar na íntegra as horas de presença dos trabalhadores para a

determinação dos seus direitos ao descanso diário e semanal, nem pela conclusão do órgão jurisdicional de reenvio segundo a qual a legislação nacional que é objecto dos recursos de que lhe compete conhecer se distingue das que estão em causa nos processos nos quais foram proferidos os acórdãos, já referidos, Simap e Jaeger, na medida em que esta não equipara a tempo de descanso os períodos durante os quais o trabalhador, presente no seu local de trabalho para cumprir um serviço de permanência, não é efectivamente solicitado.

57 Com efeito, é pacífico que, pela aplicação de uma legislação nacional como a que está em causa no processo principal, as horas de presença do trabalhador no estabelecimento da sua entidade patronal durante os serviços de permanência, que compreendem períodos de inactividade, apenas são tidas em conta parcialmente, segundo coeficientes de natureza global, para o cálculo das horas extraordinárias e, portanto, para a determinação da duração máxima do trabalho, ao passo que o direito comunitário exige que essas horas de presença sejam contabilizadas integralmente como horas de trabalho.

58 Além disso, segundo esta legislação nacional, apenas as horas de presença consideradas como trabalho efectivo são contabilizadas para efeitos da duração do trabalho. Porém, como já se referiu no n.º 43 do presente acórdão, a qualificação de tempo de trabalho na acepção da Directiva 93/104 de um período de presença do trabalhador assalariado no seu local de trabalho não pode depender da intensidade da actividade do trabalhador, sendo unicamente feita em função da obrigação que recai sobre este último de se manter à disposição da sua entidade patronal.

59 De qualquer modo, só o facto de a totalidade das horas de presença dos trabalhadores assalariados no seu local de trabalho ser tida em consideração para a aplicação de determinados direitos de que estes beneficiam por força da Directiva 93/104, no caso em apreço, os direitos ao descanso diário e semanal, não é susceptível de assegurar plenamente o respeito das obrigações que esta directiva impõe aos Estados-Membros, uma vez que estes são obrigados a garantir a totalidade destes direitos e, designadamente, o que fixa a duração máxima do trabalho semanal em 48 horas.

- 60 Importa acrescentar que as disposições nacionais como as contidas no Decreto n.º 2001-1384 não integram as possibilidades de derrogação previstas pela referida directiva.
- 61 Por um lado, o artigo 2.º da Directiva 93/104, que define os principais conceitos por ela utilizados, designadamente os de tempo de trabalho e de período de descanso, não faz parte das disposições desta directiva que podem ser objecto de derrogação.
- 62 Por outro lado, no caso em apreço, nem sequer se alega que uma legislação como a que está em causa no processo principal pode integrar um dos casos referidos nos artigos 17.º, n.ºs 1 e 2, e 18.º, n.º 1, alínea b), i), da Directiva 93/104.
- 63 Atendendo a todas as considerações precedentes, deve responder-se às questões submetidas que a Directiva 93/104 deve ser interpretada no sentido de que:
- se opõe à legislação de um Estado-Membro que, em relação a serviços de permanência cumpridos por trabalhadores ao serviço de determinados estabelecimentos sociais e médico-sociais em regime de presença física no próprio local de trabalho, prevê, para efeitos de cálculo do tempo de trabalho efectivo, um sistema de equivalências, como o que está em causa no processo principal, quando o respeito das prescrições mínimas estabelecidas por esta directiva com o fim de proteger de maneira eficaz a segurança e a saúde dos trabalhadores não esteja assegurado;
  - quando o direito nacional estabelecer, designadamente para a duração máxima do trabalho semanal, um limite mais favorável para os trabalhadores, os limiares ou limites aplicáveis para verificar a observância das regras de protecção previstas pela referida directiva são exclusivamente os estabelecidos por esta última.

## Quanto às despesas

- 64 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional nacional, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efectuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Segunda Secção) declara:

**A Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, deve ser interpretada no sentido de que se opõe à legislação de um Estado-Membro que, em relação a serviços de permanência cumpridos por trabalhadores ao serviço de determinados estabelecimentos sociais e médico-sociais em regime de presença física no próprio local de trabalho, prevê, para efeitos de cálculo do tempo de trabalho efectivo, um sistema de equivalências, como o que está em causa no processo principal, quando o respeito das prescrições mínimas estabelecidas por esta directiva com o fim de proteger de maneira eficaz a segurança e a saúde dos trabalhadores não esteja assegurado.**

**Quando o direito nacional estabelecer, designadamente para a duração máxima do trabalho semanal, um limite mais favorável para os trabalhadores, os limiares ou limites aplicáveis para verificar a observância das regras de protecção previstas pela referida directiva são exclusivamente os estabelecidos por esta última.**

Assinaturas