ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção)

8 de Fevereiro de 2001 *

No processo C-350/99,

que tem por objecto um pedido dirigido ao Tribunal de Justiça, nos termos do artigo 234.° CE, pelo Arbeitsgericht Bremen (Alemanha), destinado a obter, no litígio pendente neste órgão jurisdicional entre

Wolfgang Lange

e

Georg Schünemann GmbH,

uma decisão a título prejudicial sobre a interpretação da Directiva 91/533/CEE do Conselho, de 14 de Outubro de 1991, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho (JO L 288, p. 32),

* Língua do processo: alemão.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção),

composto por: A. La Pergola (relator), presidente de secção, M. Wathelet, D. A. O. Edward, P. Jann e L. Sevón, juízes,

advogado-geral: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
secretário: L. Hewlett, administradora,

vistas as observações escritas apresentadas:

— em representação da sociedade Georg Schünemann GmbH, par M. von Foerster, Rechtsanwalt,

— em representação do Governo alemão, por W.-D. Plessing e B. Muttelsee-Schön, na qualidade de agentes,

— em representação do Governo austríaco, por W. Okresek, na qualidade de agente,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por D. Gouloussis e C. Ladenburger, na qualidade de agentes,

visto o relatório para audiência,

ouvidas as alegações de W. Lange, representado por R. Buschmann, Assessor, do Governo alemão, representado por W.-D. Plessing, e da Comissão, representada por C. Ladenburger, na audiência de 21 de Setembro de 2000,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 26 de Outubro de 2000,

profere o presente

Acórdão

1 Por despacho de 25 de Agosto de 1999, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 22 de Setembro do mesmo ano, o Arbeitsgericht Bremen submeteu, nos termos do artigo 234.° CE, três questões prejudiciais sobre a interpretação da Directiva 91/533/CEE do Conselho, de 14 de Outubro de 1991, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho (JO L 288, p. 32, a seguir «directiva»).

2 Estas questões foram suscitadas no âmbito de um litígio que opõe W. Lange à sociedade Georg Schünemann GmbH (a seguir «Georg Schünemann»), a respeito da validade do despedimento de W. Lange, pela Georg Schünemann, porque o interessado recusava efectuar horas extraordinárias.

A directiva

3 De acordo com o seu segundo considerando, a directiva tem por objectivo «uma melhor protecção dos trabalhadores contra um eventual desconhecimento dos seus direitos e oferecer uma maior transparência no mercado de trabalho». Nos termos do sétimo considerando da directiva, para esse efeito, é conveniente «estabelecer a nível comunitário a obrigação geral segundo a qual qualquer

trabalhador assalariado deve possuir um documento que contenha os elementos essenciais do seu contrato ou da sua relação de trabalho».

4 O artigo 2.° da directiva dispõe:

«1. A entidade patronal é obrigada a levar ao conhecimento do trabalhador assalariado a que se aplica a presente directiva, adiante designado 'trabalhador', os elementos essenciais do contrato ou da relação de trabalho.

2. A informação a que se refere o n.° 1 deve incidir, pelo menos, sobre os seguintes elementos:

[...]

i) o período de duração do trabalho diário ou semanal normal do trabalhador;

[...]

3. A informação sobre os elementos a que se referem as alíneas f), g), h) e i) do n.° 2 pode, se for caso disso, decorrer de uma referência às disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou estatutárias ou às convenções colectivas que regem as matérias aí referidas.»

5 Nos termos do artigo 6.° da directiva:

«A presente directiva não prejudica as legislações e/ou práticas nacionais em matéria de:

— forma do contrato ou da relação de trabalho,

— regime de prova da existência e do conteúdo do contrato ou da relação de trabalho,

— regras processuais aplicáveis na matéria.»

6 O artigo 8.°, n.° 1, da directiva dispõe:

«Os Estados-Membros introduzirão na sua ordem jurídica interna as medidas necessárias para permitir que qualquer trabalhador que se considere lesado pela não observância das obrigações decorrentes da presente directiva exerça os seus direitos por via judicial, eventualmente após recurso a outras instâncias competentes.»

O direito alemão

7 A directiva foi transposta para o direito alemão pela Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen, de 20 de Julho de 1995 (lei relativa à informação sobre as condições essenciais aplicáveis a uma relação de trabalho, BGBl. 1995 I, p. 946, a seguir «NachwG»).

8 O artigo 2.°, n.° 1, da NachwG dispõe:

«O mais tardar um mês antes do início convencionado da relação de trabalho, a entidade patronal estipulará por escrito as condições essenciais do contrato de trabalho, assinará o documento escrito e entregá-lo-á ao trabalhador. Este documento escrito conterá pelo menos:

[...]

7. o período convencionado de duração do trabalho,

[...]»

O litígio no processo principal

9 Nos termos de um contrato de trabalho de 23 de Abril de 1998, W. Lange foi contratado a partir de 1 de Junho de 1998 como torneiro pela Georg Schünemann. O artigo 1.° desse contrato prevê, nomeadamente, que o período de duração do trabalho semanal é de 40 horas. O contrato não contém indicações relativas à prestação de horas extraordinárias.

10 Tendo W. Lange recusado efectuar horas extraordinárias, a pedido da sua entidade patronal, para permitir a execução de encomendas dentro do prazo convencionado com um cliente, a Georg Schünemann, por carta de 15 de Dezembro de 1998, pôs termo ao contrato de trabalho de W. Lange por essa razão, com efeitos a partir de 15 de Janeiro de 1999.

11 Em 18 de Dezembro de 1998, W. Lange propôs uma acção contra o seu despedimento no Arbeitsgericht Bremen, solicitando a sua reintegração no caso de provimento da acção. A Georg Schünemann pediu que a acção fosse julgada improcedente.

12 No órgão jurisdicional nacional, as partes estão em litígio quanto à natureza do acordo celebrado entre elas em matéria de horas extraordinárias aquando da contratação de W. Lange. Segundo a Georg Schünemann, W. Lange teria aceite efectuar horas extraordinárias a pedido da empresa, no caso de aumentos bruscos de trabalho. W. Lange sustenta, por seu turno, que só aceitou efectuar horas extraordinárias em caso de urgência.

13 Segundo o Arbeitsgericht, o litígio que lhe é submetido implica determinar se W. Lange não cumpriu as suas obrigações em relação à sua entidade patronal ao recusar efectuar horas extraordinárias, o que pressupõe determinar o conteúdo do acordo celebrado entre as partes em matéria de horas extraordinárias.

14 Considerando que a solução do litígio dependia da interpretação da directiva, o Arbeitsgericht Bremen decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) O artigo 2.°, n.° 2, alínea i), da Directiva 91/533/CEE do Conselho, de 14 de Outubro de 1991, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho [...] aplica-se também a contratos individuais de trabalho em que o trabalhador se obriga, em geral, a fazer horas extraordinárias?

2) O artigo 2.° da mesma directiva exige que a lei nacional que transpõe a directiva deve ser interpretada no sentido de que os acordos que não contenham a precisão exigida pelo artigo 2.°, mas atribuem à entidade patronal certos direitos unilaterais de conteúdo impreciso, devem ser igualmente inaplicáveis?

3) a) Segundo interpretação conforme ao direito comunitário, da referida directiva resulta que deverão ser tidos em conta os princípios do direito nacional que presumem uma obstrução à produção da prova quando uma parte no processo não cumpra a obrigação legal de fornecer documentação se a entidade patronal não comunicou ao trabalhador informações a que estava obrigada pela mesma directiva?

b) Se a resposta à questão precedente for negativa: o artigo 6.°, terceiro travessão, da referida directiva não permite a aplicação de princípios jurídicos nacionais no sentido referido na alínea a)?»

Quanto à primeira questão

15 Através da primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio procura essencialmente saber se resulta da directiva, e mais especialmente do seu artigo 2.°, n.° 2, alínea i), uma obrigação de a entidade patronal dar conhecimento ao trabalhador assalariado, nas condições fixadas pela referida directiva, de uma cláusula nos termos da qual o trabalhador é obrigado a efectuar horas extraordinárias a simples pedido da entidade patronal.

16 A este respeito, há que salientar que resulta dos próprios termos utilizados pelo artigo 2.°, n.° 2, alínea i), da directiva que esta disposição, dado que se refere ao período de duração do trabalho normal, não é respeitante ao cumprimento de horas extraordinárias. Com efeito, estas, como o seu nome indica, têm por característica ser efectuadas fora do período de duração do trabalho normal, ao qual elas são acrescentadas.

17 A Comissão considera que, embora o período de duração do trabalho normal não inclua, em princípio, as horas extraordinárias, a situação é diferente no caso de as horas extraordinárias serem, na prática, habituais na empresa e caracterizarem assim o trabalho diário normal do trabalhador assalariado.

18 Esta interpretação não pode ser acolhida, uma vez que, por um lado, é contrária à redacção do artigo 2.°, n.° 2, alínea i), da directiva, que não se refere ao período de duração do trabalho habitual, e que, por outro, a obrigação de informação prevista pela directiva tem por objectivo esclarecer o trabalhador assalariado sobre os seus direitos e as suas obrigações em relação à sua entidade patronal e não fornecer-lhe indicações sobre as práticas verificadas regularmente na empresa durante o período anterior à sua contratação.

19 Resulta do que precede que o artigo 2.°, n.° 2, alínea i), da directiva deve ser interpretado no sentido de que esta disposição não diz respeito à prestação de horas extraordinárias.

20 No entanto, há que salientar que uma obrigação de informação do trabalhador assalariado quanto à questão de saber se, e em que condições, ele pode ser obrigado a efectuar horas extraordinárias pode resultar de uma outra disposição da directiva.

21 Com efeito, o artigo 2.°, n.° 1, da directiva fixa o princípio segundo o qual a entidade patronal é obrigada a dar conhecimento ao trabalhador assalariado dos elementos essenciais do contrato ou da relação de trabalho. Essa obrigação, que o sétimo considerando da directiva qualifica de obrigação geral, diz respeito a todos os elementos do contrato ou da relação de trabalho que tenham carácter essencial.

22 O artigo 2.°, n.° 2, da directiva não reduz o âmbito dessa obrigação geral. Com efeito, resulta dos termos dessa disposição que a lista dos elementos que aí são mencionados não constitui uma enumeração exaustiva dos elementos essenciais a que se refere o artigo 2.°, n.° 1.

23 Nestas condições, além dos elementos mencionados no artigo 2.°, n.° 2, da directiva, um elemento que, tendo em conta a sua importância, deva ser considerado um elemento essencial do contrato ou da relação de trabalho no qual se insere deve ser dado a conhecer ao trabalhador assalariado. É, nomeadamente, o caso de uma cláusula nos termos da qual o trabalhador assalariado é obrigado a efectuar obras extraordinárias a simples pedido da entidade patronal.

24 Por conseguinte, a entidade patronal é obrigada a dar conhecimento, por escrito, ao trabalhador assalariado de uma cláusula nos termos da qual este último é obrigado a efectuar horas extraordinárias a simples pedido da entidade patronal, nas mesmas condições que as previstas pela directiva para os elementos expressamente mencionados no seu artigo 2.°, n.° 2. A este respeito, há que precisar que a informação do trabalhador assalariado pode, nesse caso, por analogia com a regra que é aplicável, nomeadamente, ao período de duração do trabalho normal nos termos do artigo 2.°, n.° 3, da directiva, ter, se for caso disso, a forma de uma referência às disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou estatutárias ou às convenções colectivas pertinentes.

25 Assim, há que responder à primeira questão que o artigo 2.°, n.° 2, alínea i), da directiva deve ser interpretado no sentido de que esta disposição não diz respeito à prestação de horas extraordinárias. Todavia, resulta do artigo 2.°, n.° 1, da directiva que a entidade patronal é obrigada a dar conhecimento ao trabalhador assalariado de uma cláusula que tenha o carácter de um elemento essencial do contrato ou da relação de trabalho, nos termos da qual esse trabalhador seja obrigado a efectuar horas extraordinárias a simples pedido da entidade patronal. Essa informação deve ser comunicada nas mesmas condições que as previstas na referida directiva para os elementos mencionados expressamente no seu artigo 2.°, n.° 2. Se for caso disso, por analogia com a regra que se aplica, nomeadamente, ao período de duração do trabalho normal nos termos do artigo 2.°, n.° 3, da directiva, pode ter a forma de uma referência às disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou estatutárias ou às convenções colectivas aplicáveis.

Quanto à segunda questão

26 Através da sua segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pretende essencialmente saber se, quando um elemento essencial do contrato ou da relação

de trabalho na acepção do artigo 2.° da directiva não foi mencionado num documento escrito entregue ao trabalhador assalariado ou não foi nele mencionado com precisão suficiente, esse elemento deve ser considerado, por esse facto, inaplicável.

27 A este respeito, há que recordar, em primeiro lugar, que o artigo 6.°, segundo travessão, da directiva dispõe que esta não prejudica o regime de prova da existência e do conteúdo do contrato ou da relação de trabalho previsto no direito nacional. Como justificadamente salientou a Comissão, esta disposição implica que a sua prova pode ser feita por qualquer meio admitido pelo direito nacional, portanto, mesmo na ausência de comunicação escrita por parte da entidade patronal. O objectivo prosseguido por esta disposição seria posto em causa se a directiva fosse interpretada no sentido de que a existência e o conteúdo dos elementos essenciais do contrato ou da relação de trabalho que não foram comunicados por escrito ao trabalhador nunca podem ser demonstrados devido ao facto de esses elementos deverem ser considerados como inaplicáveis.

28 Em segundo lugar, há que recordar que o artigo 8.°, n.° 1, da directiva dispõe que os Estados-Membros deverão prever as medidas necessárias para permitir que qualquer trabalhador assalariado que se considere lesado pela não observância das obrigações decorrentes da directiva exerça os seus direitos por via judicial, eventualmente após recurso a outras instâncias competentes. Resulta desta disposição que a directiva não pode ser interpretada como implicando a condenação da falta de informação regular do trabalhador assalariado sobre um elemento essencial do contrato ou da relação de trabalho pela inaplicabilidade desse elemento, uma vez que atribui aos Estados-Membros a competência de definir as sanções adequadas aplicáveis em tal caso, sem prejuízo de o trabalhador assalariado poder exercer os seus direitos por via judicial.

29 Assim, há que responder à segunda questão que nenhuma disposição da directiva impõe que se considere inaplicável um elemento essencial do contrato ou da

relação de trabalho que não foi mencionado num documento escrito entregue ao trabalhador assalariado ou que não foi nele mencionado com precisão suficiente.

Quanto à terceira questão

30 Através da sua terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta essencialmente se, em caso de incumprimento pela entidade patronal da obrigação de informação imposta pela directiva, esta obriga o juiz nacional a aplicar, por analogia, os princípios do direito nacional que presumem uma obstrução à produção da prova quando uma das partes no litígio não cumpriu as suas obrigações legais de informação e, no caso de resposta negativa, se o artigo 6.° da directiva proíbe ao juiz nacional aplicar esses mesmos princípios.

31 Em primeiro lugar, há que salientar a este respeito que o Tribunal de Justiça já decidiu que resulta do artigo 6.° da directiva que as normas nacionais relativas ao ónus da prova não são, enquanto tais, afectadas pela directiva (acórdão de 4 de Dezembro de 1997, Kampelmann e o., C-253/96 a C-258/96, Colect., p. I-6907, n.° 30).

32 Na verdade, o Tribunal de Justiça decidiu, no n.° 33 do acórdão Kampelmann e o., já referido, que incumbe aos órgãos jurisdicionais nacionais aplicar e interpretar as normas nacionais relativas ao ónus da prova à luz da finalidade da directiva, atribuindo à comunicação prevista no seu artigo 2.°, n.° 1, uma força probatória tal que possa ser considerada como um elemento susceptível de demonstrar a realidade dos elementos essenciais do contrato ou da relação de

trabalho e que tenha, por esse facto, uma presunção de verdade comparável à que teria, na ordem jurídica interna, um documento equivalente elaborado pela entidade patronal e comunicado ao trabalhador. Todavia, no n.º 34 do mesmo acórdão, o Tribunal de Justiça recordou que a directiva não prevê, ela própria, um regime de prova.

33 Ora, a questão de saber se as regras que são aplicáveis nos termos do direito nacional em matéria de presunção de uma obstrução à produção da prova devem igualmente ser aplicadas no caso de incumprimento pela entidade patronal da obrigação de informação imposta pela directiva é uma questão que diz respeito ao âmbito de aplicação dessas regras, relativas ao ónus da prova, e que diz respeito, assim, ao regime de prova aplicável nesse caso.

34 Essa questão, como foi recordado nos n.os 31 e 32 do presente acórdão, não é regulamentada pela directiva, que permite aos Estados-Membros aplicarem o regime da prova da existência e do conteúdo do contrato ou da relação de trabalho que eles definiram.

35 Assim, há que responder à terceira questão que a directiva não impõe ao juiz nacional, nem lhe proíbe, a aplicação dos princípios do direito nacional que presumem uma obstrução à produção da prova quando uma das partes no litígo não cumpriu as suas obrigações legais de informação, no caso em que uma entidade patronal não cumpriu a obrigação de informação instituída pela directiva.

Quanto às despesas

36 As despesas efectuadas pelos Governos alemão e austríaco, bem como pela Comissão, que apresentaram observações ao Tribunal, não são reembolsáveis.

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.

Pelos fundamentos expostos,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção),

pronunciando-se sobre as questões submetidas pelo Arbeitsgericht Bremen, por despacho de 25 de Agosto de 1999, declara:

1) O artigo 2.°, n.° 2, alínea i), da Directiva 91/533/CEE do Conselho, de 14 de Outubro de 1991, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho, deve ser interpretado no sentido de que esta disposição não diz respeito à prestação de horas extraordinárias. Todavia, resulta do artigo 2.°, n.° 1, da referida directiva que a entidade patronal é obrigada a dar conhecimento ao trabalhador assalariado de uma cláusula que tenha o carácter de um elemento essencial do contrato ou da relação de trabalho, nos termos da qual esse trabalhador seja obrigado a efectuar horas extraordinárias a simples pedido da entidade patronal. Essa informação deve ser comunicada nas mesmas condições que as previstas na referida directiva para os elementos mencionados expressamente no seu artigo 2.°, n.° 2. Se for caso disso, por analogia com a regra que se aplica, nomeadamente, ao período de duração do trabalho normal nos termos do artigo 2.°, n.° 3, da referida directiva, pode ter a forma de uma referência às disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou estatutárias ou às convenções colectivas aplicáveis.

2) Nenhuma disposição da Directiva 91/533 impõe que se considere inaplicável um elemento essencial do contrato ou da relação de trabalho que não foi mencionado num documento escrito entregue ao trabalhador assalariado ou que não foi nele mencionado com precisão suficiente.

3) A Directiva 91/533 não impõe ao juiz nacional, nem lhe proíbe, a aplicação dos princípios do direito nacional que presumem uma obstrução à produção da prova quando uma das partes no litígio não cumpriu as suas obrigações legais de informação, no caso em que uma entidade patronal não cumpriu a obrigação de informação instituída pela directiva.

La Pergola Wathelet Edward

Jann Sevón

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 8 de Fevereiro de 2001.

O secretário

R. Grass

O presidente da Quinta Secção

A. La Pergola