ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

9 de Setembro de 2003 *

No processo C-151/02,

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

Landeshauptstadt Kiel

e

Norbert Jaeger,

uma decisão a título prejudicial sobre 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), nomeadamente dos seus artigos 2.°, n.° 1, e 3.°,

* Língua do processo: alemão.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA,

composto por: G. C. Rodríguez Iglesias, presidente, M. Wathelet, R. Schintgen (relator) e C. W. A. Timmermans, presidentes de secção, C. Gulmann, D. A. O. Edward, P. Jann, V. Skouris, F. Macken, N. Colneric, S. von Bahr, J. N. Cunha Rodrigues e A. Rosas, juízes,

advogado-geral: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
secretário: H. A. Rühl, administrador principal,

vistas as observações escritas apresentadas:

— em representação da Landeshauptstadt Kiel, por W. Weißleder, Rechtsanwalt,

— em representação de N. Jaeger, por F. Schramm, Rechtsanwalt,

— em representação do Governo alemão, por W.-D. Plessing e M. Lumma, na qualidade de agentes,

— em representação do Governo dinamarquês, por J. Molde, na qualidade de agente,

— em representação do Governo neerlandês, por H. G. Sevenster, na qualidade de agente,

— em representação do Governo do Reino Unido, por P. Ormond, na qualidade de agente, assistida por K. Smith, barrister,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por A. Aresu e H. Kreppel, na qualidade de agentes,

visto o relatório para audiência,

ouvidas as alegações da Landeshauptstadt Kiel, representada por W. Weißleder, M. Bechtold e D. Seckler, Rechtsanwälte, de N. Jaeger, representado por F. Schramm, do Governo alemão, representado por W.-D. Plessing, do Governo francês, representado por C. Lemaire, na qualidade de agente, do Governo neerlandês, representado por N. A. J. Bel, na qualidade de agente, do Governo do Reino Unido, representado por P. Ormond, assistida por K. Smith, e da Comissão, representada por H. Kreppel e F. Hoffmeister, na qualidade de agente, na audiência de 25 de Fevereiro de 2003,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 8 de Abril de 2003,

profere o presente

Acórdão

1 Por despacho de 12 de Março de 2002, alterado por despacho de 25 de Março seguinte, que deram entrada no Tribunal de Justiça em 26 de Abril de 2002, o Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein submeteu, nos termos do artigo 234.° CE, quatro questões prejudiciais sobre 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), nomeadamente dos seus artigos 2.°, n.° 1, e 3.°

2 Estas questões foram suscitadas no quadro de um litígio que opõe a Landeshauptstadt Kiel (a seguir «cidade de Kiel») a N. Jaeger, a respeito da definição de «tempo de trabalho» e de «período de descanso», na acepção da Directiva 93/104, no âmbito do serviço de urgência interna ('Bereitschaftsdienst') assegurado por um médico num hospital.

Enquadramento jurídico

Regulamentação comunitária

3 Nos termos do seu artigo 1.°, 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.

4 Sob o título «Definições», o artigo 2.° da mesma directiva 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;

[...]»

5 A secção II da Directiva 93/104 dispõe as medidas que os Estados-Membros devem tomar para que todos os trabalhadores beneficiem, nomeadamente, de períodos mínimos de descanso diário e semanal e regulamenta também a duração máxima de trabalho semanal.

6 Nos termos do artigo 3.° da referida directiva, intitulado «Descanso diário»:

«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.»

7 No que respeita à duração máxima do trabalho semanal, o artigo 6.° da mesma directiva dispõe:

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

[...]

2) A duração média do trabalho em cada período de sete dias não exceda quarenta e oito horas, incluindo as horas extraordinárias [...].»

8 O artigo 15.° 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.»

9 O artigo 16.° da referida directiva tem a seguinte redacção:

«Os Estados-Membros podem prever:

[...]

2) Para efeitos de aplicação do artigo 6.° (duração máxima do trabalho semanal), um período de referência não superior a quatro meses.

[...]»

10 A mesma directiva enuncia uma série de derrogações a várias das suas regras de base, tendo em conta as particularidades de determinadas actividades e desde que estejam preenchidas determinadas condições. A esse respeito, o seu artigo 17.° dispõe:

«1. Respeitando os princípios gerais de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, os Estados-Membros podem estabelecer derrogações aos artigos 3.°, 4.°, 5.°, 6.°, 8.° e 16.°, 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.°, 4.°, 5.°, 8.° e 16.°:

[...]

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;

[...]

iii) de serviços de imprensa, rádio, televisão, produção cinematográfica, correios ou telecomunicações, ambulância, sapadores-bombeiros ou protecção civil,

[...]

3. Pode-se derrogar ao disposto nos artigos 3.°, 4.°, 5.°, 8.° e 16.° 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.

[...]»

11 O artigo 18.° da Directiva 93/104 tem a seguinte redacção:

«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.° 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 o oito horas durante um período de sete dias, calculado como média do período de referência mencionado no ponto 2 do artigo 16.°, 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

[...]»

A regulamentação nacional

12 O direito laboral alemão estabelece uma distinção entre os serviços de permanência efectiva («Arbeitsbereitschaft»), os serviços de urgência interna («Bereitschaftsdienst») e os serviços de chamada («Rufbereitschaft»).

13 Estes três conceitos não são definidos pela regulamentação nacional em causa, resultando as suas características da jurisprudência.

14 O serviço de permanência efectiva («Arbeitsbereitschaft») tem em vista a situação em que o trabalhador deve estar à disposição da entidade patronal no local de trabalho e é ainda obrigado a estar constantemente atento a fim de poder intervir imediatamente em caso de necessidade.

15 Durante o serviço de urgência interna («Bereitschaftsdienst»), o trabalhador é obrigado a estar presente num local determinado pela entidade patronal, no interior ou no exterior do seu estabelecimento, bem como a estar pronto a retomar o serviço a pedido da entidade patronal, mas é autorizado a descansar ou a ocupar-se como entender enquanto os seus serviços profissionais não forem exigidos.

16 O serviço de chamada («Rufbereitschaft») caracteriza-se pelo facto de o trabalhador não ter de estar à disposição num local determinado pela entidade patronal, bastando que esteja contactável a qualquer momento a fim de poder desempenhar rapidamente as suas tarefas profissionais.

17 No direito alemão, só o serviço de permanência efectiva («Arbeitsbereitschaft») é considerado, regra geral, integralmente, tempo de trabalho. Em contrapartida, tanto o serviço de urgência interna («Bereitschaftsdienst») como o serviço de chamada («Rufbereitschaft») são qualificados como tempo de descanso, excepto na parte do serviço durante a qual o trabalhador desempenhou efectivamente as suas tarefas profissionais.

18 Na Alemanha, a regulamentação relativa à duração do trabalho e aos períodos de descanso está contida na Arbeitszeitgesetz (lei sobre a duração do trabalho) de 6 de Junho de 1994 (BGBl. 1994 I, p. 1170, a seguir «ArbZG»), aprovada com vista à transposição da Directiva 93/104.

19 O § 2, n.º 1, da ArbZG define o tempo de trabalho como o período compreendido entre o início e o fim do trabalho, com exclusão das pausas.

20 Nos termos do § 3 da ArbZG:

«O tempo de trabalho diário dos trabalhadores não pode exceder oito horas. Só pode ser prolongado até 10 horas se não exceder em média as oito horas em cada período de seis meses ou de 24 semanas».

21 O § 5 da ArbZG dispõe:

«(1) Os trabalhadores devem imperativamente gozar um período de descanso não inferior a 11 horas consecutivas no final do seu trabalho diário.

(2) A duração do período de descanso referido no n.º 1 pode ser reduzida, no máximo, uma hora nos hospitais e noutras instituições de tratamento, de cuidados médicos e de assistência a pessoas, nos hotéis, restaurantes e estabelecimentos equiparados, nas empresas de transportes, nas empresas de radiodifusão e na agricultura e pecuária, desde que qualquer redução seja compensada pelo aumento de outro período de descanso para 12 horas, pelo menos, dentro de um mês ou de quatro semanas.

(3) Em derrogação ao n.º 1, as reduções do tempo de descanso imputáveis a uma intervenção durante os serviços de urgência interna ('Bereitschaftsdienst') ou de chamada ('Rufbereitschaft') podem, nos hospitais e noutras instituições de tratamento, de cuidados médicos e de assistência a pessoas, ser compensadas noutro momento, desde que essas intervenções não excedam metade do tempo de descanso.

[...]»

22 O § 7 da ArbZG tem a seguinte redacção:

«(1) Por meio de convenção colectiva ou de acordo de empresa baseado em convenção colectiva, pode-se

1. em derrogação do § 3,

   a) prolongar o tempo de trabalho para além de 10 horas por dia, mesmo sem compensação, quando o tempo de trabalho inclua períodos de permanência efectiva ('Arbeitsbereitschaft') regularmente e numa proporção considerável,

   b) fixar outro período de compensação,

c) prolongar o tempo de trabalho até 10 horas por dia, sem compensação, no máximo durante 60 dias por ano,

[...]

(2) Na medida em que a saúde dos trabalhadores esteja protegida por descanso compensatório equivalente, uma convenção colectiva ou um acordo de empresa baseado numa convenção colectiva pode estipular:

1. em derrogação ao § 5, n.° 1, a adaptação dos períodos de descanso em caso de serviço de urgência interna ('Bereitschaftsdienst') ou de chamada ('Rufbereitschaft') às especificidades desses serviços, nomeadamente, a compensação, noutros momentos, das reduções dos períodos de descanso quando os trabalhadores sejam chamados ao trabalho;

[...]

3. no domínio do tratamento, dos cuidados médicos e da assistência a pessoas, a adaptação das disposições dos §§ 3, 4, 5, n.° 1, e 6, n.° 2, de forma a responder às especificidades dessas actividades e a assegurar o bem-estar dessas pessoas;

4. no domínio da Administração Federal, da Administração dos *Länder*, dos municípios e dos outros organismos, instituições e fundações de direito público, ou no caso de outras entidades patronais sujeitas às disposições de uma convenção colectiva aplicável ao serviço público ou de uma convenção colectiva

similar no essencial, a adaptação das disposições dos §§ 3, 4, 5, n.° 1, e 6, n.° 2, de forma a responder às especificidades dessas actividades.

[...]»

23 O § 25 da ArbZG dispõe:

«Se, na data da entrada em vigor da presente lei, uma convenção colectiva existente ou que continue a produzir efeitos depois dessa data contiver regras de derrogação nos termos do § 7, n.os 1 ou 2 [...], que excedam os limites definidos nas referidas disposições, essas regras não são afectadas. Os acordos de empresa baseados em convenções colectivas são equiparados às convenções colectivas referidas na primeira frase [...]»

24 A Bundesangestelltentarifvertrag (convenção colectiva dos trabalhadores da função pública alemã, a seguir «BAT») dispõe, nomeadamente, o seguinte:

«§ 15 Tempo normal de trabalho

(1) O tempo normal de trabalho dura em média 38 horas e meia (excluindo as pausas) por semana. Regra geral, a média do tempo normal de trabalho semanal é calculada por um período de 8 semanas. [...]

(2) O tempo normal de trabalho pode ser prolongado

a) até 10 horas por dia (49 horas semanais em média), se incluir regularmente uma permanência efectiva ('Arbeitsbereitschaft') de, pelo menos, 2 horas por dia, em média,

b) até 11 horas por dia (54 horas semanais em média), se incluir regularmente uma permanência efectiva ('Arbeitsbereitschaft') de, pelo menos, 3 horas por dia, em média,

c) até 12 horas por dia (60 horas semanais em média), se o trabalhador apenas tiver de estar presente no local de trabalho para efectuar o trabalho exigido em caso de necessidade.

[...]

(6 *bis*) O trabalhador, por instruções da entidade patronal, deve manter-se, fora do tempo normal de trabalho, num local determinado indicado por esta, onde possa ser chamado a trabalhar de acordo com as necessidades (serviço de urgência interna ['Bereitschaftsdienst']). A entidade patronal só pode impor um serviço de urgência interna ['Bereitschaftsdienst'] na medida em que seja de esperar um certo volume de trabalho, mas em que a experiência demonstre que o período não trabalhado é superior.

Para efeitos de cálculo da remuneração, a presença assegurada no período de serviço de urgência interna ('Bereitschaftsdienst'), incluindo as intervenções, é

convertida em horas de trabalho com base na percentagem representada, na prática, pela duração média do trabalho exigido; as horas de trabalho calculadas dessa forma são pagas como horas extraordinárias. [...]

Em vez de serem remuneradas, as horas de trabalho calculadas nessas condições podem, antes do fim do terceiro mês, ser compensadas pela concessão de um período equivalente de tempo livre (descanso compensatório) [...]»

25 Paralelamente ao § 15, n.º 6 *bis*, da BAT, os parceiros sociais acordaram disposições particulares («Sonderrelungen») para o pessoal dos centros hospitalares e médicos, dos estabelecimentos de saúde e das maternidades, bem como dos estabelecimentos com serviço médico (a seguir «SR 2 a»). As disposições particulares para os médicos e médicos dentistas dos centros e dos estabelecimentos referidos nas SR 2 a (a seguir «SR 2 c») têm a seguinte redacção:

«N.º 8

Relativamente ao § 15, n.º 6 *bis*, [...]

Serviço de urgência interna ('Bereitschaftsdienst'), de chamada ('Rufbereitschaft')

[...]

(2) Para efeitos do cálculo da remuneração, a presença assegurada durante o período de serviço de urgência interna ('Bereitschaftsdienst'), incluindo as intervenções, é convertida em horas de trabalho, da seguinte forma:

a) A presença assegurada durante o período de serviço de urgência interna ('Bereitschaftsdienst') é convertida em horas de trabalho, com base na percentagem que representa, na prática, a duração média do trabalho exigido, da seguinte forma:

Categoria	Trabalho exigido durante o serviço de urgência interna ('Bereitschaftsdienst')	Conversão em tempo de trabalho
A	de 0% a 10%	15%
B	de mais de 10% a 25%	25%
C	de mais de 25% a 40%	40%
D	de mais de 40% a 49%	55%

Será reclassificado na categoria B um serviço de urgência interna ('Bereitschaftsdienst') da categoria A, se a experiência demonstrar que, durante o serviço de urgência, o trabalhador foi chamado a intervir mais de três vezes, em média, entre as 22 horas e as 6 horas.

b) Além disso, o tempo de presença imposto por cada serviço de urgência interna ('Bereitschaftsdienst') será convertido, em função do número de serviços de urgência prestados pelo trabalhador nesse mês, da seguinte forma:

Número de serviços de urgência interna ('Bereitschaftsdienste')	Conversão em tempo de trabalho durante o mês
De 1 a 8 serviços de urgência interna	25%
De 9 a 12 serviços de urgência interna	35%
A partir de 13 serviços de urgência interna	45%

[...]

(7) Por mês, não podem ser ordenados:

— mais de 7 serviços de urgência interna ('Bereitschaftsdienste') nas categorias A e B,

— mais de 6 serviços de urgência interna ('Bereitschaftsdienste') nas categorias C e D.

Estes limites podem ser ultrapassados temporariamente se [, no caso de serem respeitados,] o acompanhamento dos doentes não estiver assegurado. [...]

[...]»

A causa principal e as questões prejudiciais

26 Resulta do despacho de reenvio que as partes na causa principal estão em oposição quanto à questão de saber se o tempo dedicado ao serviço de urgência interna («Bereitschaftsdienst») organizado pela cidade de Kiel no hospital por ela gerido deve ser considerado tempo de trabalho ou período de descanso. O litígio no órgão jurisdicional de reenvio respeita exclusivamente aos aspectos de direito do trabalho ligados aos períodos de serviço de urgência interna e não às condições de remuneração dos mesmos.

27 N. Jaeger trabalha, desde 1 de Maio de 1992, na qualidade de médico assistente, no serviço de cirurgia do referido hospital. O seu serviço representa 3/4 do horário semanal normal (isto é, 28,875 horas por semana). Além disso, nos termos de um acordo anexo, deve assegurar os serviços de urgência interna da categoria D do n.º 8, ponto 2, das SR 2 c. No contrato de trabalho, as partes na causa principal convencionaram a aplicação da BAT.

28 N. Jaeger efectua regularmente seis serviços de urgência interna por mês, compensados em parte por tempo livre e em parte pelo pagamento de um suplemento de remuneração.

29 O serviço de urgência interna sucede-se ao horário normal de trabalho e dura 16 horas nos dias de semana, 25 horas ao sábado (das 8 h 30 m de sábado de manhã às 9 h 30 m de domingo de manhã) e 22 h 45 m ao domingo (das 8 h 30 m de domingo de manhã às 7 h 15 m de segunda-feira de manhã).

30 Os serviços de urgência interna estão organizados da seguinte forma: N. Jaeger está presente na clínica e presta os seus serviços em caso de necessidade. No hospital, dispõe de uma divisão equipada com uma cama, onde está autorizado a dormir enquanto os seus serviços não são solicitados. O carácter apropriado deste alojamento é objecto de litígio. Em contrapartida, está assente que os períodos em que N. Jaeger é chamado a desempenhar uma tarefa profissional representam, em média, 49% dos serviços de urgência interna.

31 N. Jaeger entende que os serviços de urgência interna que efectua enquanto médico assistente ou de urgências no quadro do serviço de urgências devem ser integralmente considerados tempo de trabalho na acepção da ArbZG, por força da aplicação directa da Directiva 93/104. A interpretação que o Tribunal de Justiça deu ao conceito de tempo de trabalho no acórdão de 3 de Outubro de 2000, Simap (C-303/98, Colect., p. I-7963), é transponível para a presente causa, que diz respeito a uma situação essencialmente idêntica. Em particular, os constrangimentos do serviço de urgência interna em Espanha, em causa no processo que deu lugar ao acórdão Simap, já referido, são comparáveis àqueles a que está sujeito. Entende, por conseguinte, que o § 5, n.º 3, da ArbZG é contrário à Directiva 93/104 e, portanto, inaplicável. O interessado acrescenta que a cidade de Kiel não tem razão ao invocar as disposições derrogatórias do artigo 17.º desta directiva, que prevêem excepções relativas unicamente à duração dos períodos de descanso, independentemente do conceito de tempo de trabalho.

32 Pelo contrário, a cidade de Kiel alega que, de acordo com a interpretação assente dos órgãos jurisdicionais nacionais e da maioria da doutrina, as fases de inactividade durante o serviço de urgência interna devem ser consideradas períodos de descanso e não tempo de trabalho. Qualquer outra interpretação

deixaria sem sentido os §§ 5, n.° 3, e 7, n.° 2, da ArbZG. Além disso, o acórdão Simap, já referido, não é transponível para o caso presente; com efeito, os médicos espanhóis em causa tinham exercido as suas actividades a tempo inteiro nos serviços de cuidados primários, ao passo que os médicos alemães são chamados a desempenhar uma tarefa profissional, no máximo, durante 49% do tempo da permanência, em média. Por último, a regulamentação nacional que institui derrogações à duração do trabalho está coberta pelo artigo 17.°, n.° 2, da Directiva 93/104 e os Estados-Membros dispõem de uma ampla margem de apreciação na matéria. Foi supérfluo referir expressamente o artigo 2.° desta directiva no seu artigo 17.°, uma vez que o artigo 2.° apenas contém definições.

33 Em primeira instância, o Arbeitsgericht Kiel (Alemanha), por decisão de 8 de Novembro de 2001, julgou procedente o pedido de N. Jaeger, considerando que os serviços de urgência interna que este tem de cumprir no hospital de Kiel devem ser integralmente contados como tempo de trabalho na acepção do § 2 da ArbZG.

34 A cidade de Kiel submeteu, então, a causa ao Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein.

35 Este órgão jurisdicional refere que o conceito de serviço de urgência interna («Bereitschaftsdienst») não está expressamente definido na ArbZG. Tem em vista a obrigação de se estar presente num local determinado pela entidade patronal e de se estar pronto a desempenhar tarefas profissionais, de imediato, em caso de necessidade. Não se exige «atenção activa» («wache Achtsamkeit») e, fora dos períodos de actividade efectiva, o trabalhador pode descansar ou ocupar-se com outras coisas. Durante o serviço de urgência interna, não é obrigado a prestar os seus serviços profissionais a título pessoal, devendo fazê-lo apenas sob instruções da sua entidade patronal.

36 N. Jaeger efectua esse serviço de urgência interna que, no direito alemão, conta como período de descanso e não como tempo de trabalho, com excepção da parte do referido serviço durante a qual o trabalhador exerceu efectivamente as suas actividades profissionais. Este entendimento resulta dos §§ 5, n.º 3, e 7, n.º 2, da ArbZG. Com efeito, o facto de a redução dos períodos de descanso devido ao desempenho desses trabalhos durante o serviço de urgência interna poder ser compensada noutros momentos indica que este conta como período de descanso na medida em que o trabalhador não for efectivamente levado a prestar os seus serviços profissionais. Foi essa a intenção do legislador nacional, pois resulta dos trabalhos preparatórios da ArbZG que os períodos de trabalho podem seguir-se a serviços de urgência interna.

37 O órgão jurisdicional de reenvio considera que, no caso presente, importa determinar se os serviços de urgência interna devem ser considerados tempo de trabalho, na íntegra, mesmo que o trabalhador não desempenhe efectivamente as suas tarefas profissionais, estando, pelo contrário, autorizado a dormir durante esses serviços. Esta questão não foi colocada e, portanto, o Tribunal de Justiça não respondeu à mesma no acórdão Simap, já referido.

38 No caso de não ser possível dar uma resposta clara a esta questão, a resolução da causa depende da questão de saber se o § 5, n.º 3, da ArbZG é contrário ao artigo 2.º, n.ºs 1 e 2, da Directiva 93/104.

39 Por último, tendo em conta o pedido subsidiário — pedido de declaração de que N. Jaeger, no âmbito das obrigações definidas no seu contrato, não tem de trabalhar, a título de serviço ordinário e de urgência interna, incluindo as horas extraordinárias, durante mais de 10 horas por dia e mais de 48 horas por semana, em média — e dado que a cidade de Kiel se baseia, a esse respeito, nos §§ 5, n.º 3, e 7, n.º 2, da ArbZG, há que decidir se essas disposições se integram na margem de apreciação que a Directiva 93/104 reconhece aos Estados-Membros e aos parceiros sociais.

40 Com efeito, no caso de os serviços de urgência interna deverem ser considerados integralmente tempo de trabalho e de a organização nacional desses serviços ser julgada contrária ao artigo 3.° da Directiva 93/104 pelo facto de o período de descanso de 11 horas consecutivas poder ser não só reduzido mas também interrompido, a regulamentação alemã pode, apesar disso, estar coberta pelo artigo 17.°, n.° 2, dessa directiva.

41 Se a legislação nacional ou a convenção colectiva aplicável assegurassem aos trabalhadores um tempo suficiente de descanso — não obstante o facto de o serviço de urgência interna ser por elas considerado tempo de descanso —, os objectivos da Directiva 93/104, isto é, garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores na Comunidade, poderiam ser salvaguardados.

42 Considerando que, nestas condições, a resolução da causa que lhe está submetida necessita da interpretação do direito comunitário, o Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein suspendeu a instância e decidiu submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) O serviço de urgência interna ('Bereitschaftsdienst') que um trabalhador presta num hospital deve ser considerado tempo de trabalho, na acepção do artigo 2.°, n.° 1, da Directiva 93/104/CEE, mesmo que lhe seja permitido dormir durante o tempo em que não está a prestar serviço efectivo?

2) Viola o artigo 3.° da Directiva 93/104/CE uma regulamentação nacional que considere o tempo passado em serviço de urgência interna ('Bereitschaftsdienst') — no âmbito do qual o trabalhador se mantém num quarto que é posto à sua disposição, no hospital, até que seja chamado para prestar serviço efectivo — período de descanso, com excepção do tempo de serviço efectivamente prestado?

3) Viola a Directiva 93/104/CE uma regulamentação de direito nacional que permite uma diminuição do período de descanso diário de 11 horas — previsto para os hospitais e outros estabelecimentos destinados ao tratamento, cuidado e assistência a pessoas —, ainda que o tempo de serviço efectivamente prestado durante o serviço de urgência interna ('Bereitschaftsdienst') ou de chamada ('Rufbereitschaft'), que não excede metade do período de descanso, seja posteriormente compensado?

4) Viola a Directiva 93/104/CE uma regulamentação de direito nacional que permite que, numa convenção colectiva de trabalho ou num acordo de empresa com base numa convenção colectiva de trabalho, se admita que, no caso de serviço de urgência interna ('Bereitschaftsdienst') ou de chamada ('Rufbereitschaft'), os períodos de descanso sejam adaptados às especificidades desses serviços, podendo-se em especial prever que as diminuições do período de descanso causadas por prestação de serviço efectivo no âmbito desses serviços sejam posteriormente compensadas?»

Quanto às questões prejudiciais

43 A título preliminar, há que lembrar que, se não cabe na competência do Tribunal de Justiça pronunciar-se, no quadro de um procedimento instaurado ao abrigo do artigo 234.° CE, sobre a compatibilidade de normas de direito interno com o direito comunitário nem interpretar disposições legislativas ou regulamentares nacionais, este Tribunal tem, no entanto, competência para fornecer ao órgão jurisdicional de reenvio todos os elementos de interpretação que se prendam com o direito comunitário e que possam permitir-lhe apreciar essa compatibilidade para decidir o processo perante ele pendente (v., nomeadamente, acórdãos de 15 de Dezembro de 1993, Hünermund e o., C-292/92, Colect., p. I-6787, n.° 8; de 3 de Maio de 2001, Verdonck e o., C-28/99, Colect., p. I-3399, n.° 28; e de 27 de Novembro de 2001, Lombardini e Mantovani, C-285/99 e C-286/99, Colect., p. I-9233, n.° 27).

Quanto à primeira e à segunda questões

44 À luz do exposto no número anterior, as duas primeiras questões, que há que analisar conjuntamente, devem ser entendidas no sentido de que perguntam, no essencial, se a Directiva 93/104 deve ser interpretada no sentido de que se deve considerar que um serviço de urgência interna («Bereitschaftsdienst») efectuado por um médico no regime de presença física no hospital constitui integralmente tempo de trabalho na acepção da directiva, mesmo que o interessado esteja autorizado a descansar no local de trabalho durante os períodos em que os seus serviços não são solicitados, pelo que esta se opõe à regulamentação de um Estado-Membro que qualifica como tempo de descanso os períodos de inactividade do trabalhador no âmbito desse serviço de urgência interna.

45 A fim de responder a estas questões deste modo reformuladas, há que observar desde logo que resulta tanto do artigo 118.°-A do Tratado CE (os artigos 117.° a 120.° do Tratado CE foram substituídos pelos artigos 136.° CE a 143.° CE), que constitui a base jurídica da Directiva 93/104, como dos primeiro, quarto, sétimo e oitavo considerandos desta, e ainda da redacção do seu artigo 1.°, n.° 1, que ela 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. acórdão de 26 de Junho de 2001, BECTU, C-173/99, Colect., p. I-4881, n.° 37).

46 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 máximo para a duração da semana de trabalho (v. acórdãos, já referidos, Simap, n.° 49, e BECTU, n.° 38).

47 Neste contexto, resulta da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, adoptada na reunião do Conselho Europeu realizada em Estrasburgo, em 9 de Dezembro de 1989, e em particular dos seus pontos 8 e 19, primeiro parágrafo, recordados no quarto considerando da Directiva 93/104, que todos os trabalhadores da Comunidade Europeia devem beneficiar de condições satisfatórias de protecção da saúde e da segurança no ambiente de trabalho, e que têm direito, nomeadamente, ao descanso semanal cuja duração nos Estados-Membros deve ser aproximada no progresso, de acordo com as práticas nacionais.

48 Mais em particular, quanto ao conceito de «tempo de trabalho» na acepção da Directiva 93/104, há que lembrar que, no n.º 47 do acórdão Simap, já referido, o Tribunal de Justiça referiu que esta directiva define o referido conceito 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, e que o mesmo conceito deve ser entendido por oposição ao de período de descanso, excluindo-se mutuamente estes dois conceitos.

49 No n.º 48 do acórdão Simap, já referido, o Tribunal de Justiça considerou que os elementos característicos do referido conceito de tempo de trabalho estão presentes nos períodos de serviço de urgência interna dos médicos das equipas de urgência da região de Valência (Espanha) prestados no regime de presença física no estabelecimento de saúde. Com efeito, o Tribunal de Justiça verificou que, no processo que deu origem ao referido acórdão, não se contestou que, durante os períodos de serviço de urgência interna cumpridos neste regime, as duas primeiras condições enunciadas na definição do conceito de tempo de trabalho se encontravam preenchidas e, além disso, considerou que, ainda que a actividade efectivamente desenvolvida varie consoante as circunstâncias, se deve considerar que a obrigação imposta a estes médicos, de estarem presentes e disponíveis nos locais de trabalho com vista à prestação dos seus serviços profissionais, se insere no exercício das suas funções.

50 O Tribunal de Justiça acrescentou, no n.º 49 do acórdão Simap, já referido, que esta interpretação é conforme ao objectivo da Directiva 93/104, que é o de

garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, permitindo-lhes beneficiar de períodos mínimos de descanso e de períodos de pausa adequados, ao passo que excluir-se o período de serviço de urgência interna prestado no regime de presença física do conceito de «tempo de trabalho», na acepção da directiva, traduzir-se-ia em pôr seriamente em causa este objectivo.

51 No n.º 50 do acórdão Simap, já referido, o Tribunal de Justiça precisou ainda que diferente é a situação na qual os médicos das equipas de urgência efectuam as permanências no sistema que prevê que estejam permanentemente acessíveis, sem contudo estarem obrigados a uma presença efectiva no estabelecimento de saúde. Com efeito, mesmo estando à disposição da sua entidade patronal, na medida em que devem poder sempre ser localizados, não é menos verdade que, nesta situação, os médicos podem gerir o seu tempo com menos constrangimentos e consagrar-se aos seus próprios interesses, pelo que apenas o tempo que se relaciona com a prestação efectiva dos serviços de urgência deve ser considerado «tempo de trabalho» na acepção da Directiva 93/104.

52 Depois de ter salientado, no n.º 51 do acórdão Simap, já referido, que as horas de trabalho extraordinário se inscrevem no conceito de «tempo de trabalho» na acepção da Directiva 93/104, o Tribunal de Justiça concluiu, no n.º 52 do mesmo acórdão, que o tempo de permanência dos médicos das equipas de urgência, no regime de presença física no estabelecimento de saúde, deve ser considerado tempo de trabalho na sua totalidade e, eventualmente, horas extraordinárias na acepção da referida directiva, ao passo que, quanto às permanências no sistema de acessibilidade permanente, apenas o tempo relacionado com a prestação efectiva dos serviços de urgência deve ser considerado tempo de trabalho (v., no mesmo sentido, despacho de 3 de Julho de 2001, CIG, C-241/99, Colect., p. I-5139, n.ºs 33 e 34).

53 Ora, por um lado, não se pode deixar de observar que está assente que um médico que desempenha funções como as da causa principal cumpre o seu tempo de permanência no regime de presença física no estabelecimento de saúde.

54 Por outro lado, nem o âmbito nem a natureza das actividades desse médico contêm diferenças relevantes relativamente às do processo que deu origem ao acórdão Simap, já referido, susceptíveis de pôr em causa a interpretação que o Tribunal de Justiça deu à Directiva 93/104 nesse acórdão.

55 A este respeito, não se pode validamente estabelecer uma distinção dessas actividades, alegando que, no processo que deu origem ao acórdão Simap, já referido, os médicos integrados numa equipa de urgência estavam sujeitos a um horário de trabalho ininterrupto, que podia chegar às 31 horas sem descanso nocturno, ao passo que, no serviço de urgência interna como o da causa principal, a regulamentação nacional aplicável garante que as fases em que o trabalhador é chamado a desempenhar uma tarefa profissional não ultrapassam 49% da totalidade do período de serviço de urgência interna, pelo que pode ficar inactivo durante mais de metade desse período.

56 Com efeito, tal como o advogado-geral referiu na nota 3 das suas conclusões, não resulta da regulamentação espanhola em causa no processo que deu origem ao acórdão Simap, já referido, que os médicos que asseguram um período de serviço de urgência interna no hospital devam ficar atentos e activos durante todo esse período. A mesma conclusão pode também ser extraída dos n.os 15, 31 e 33 das conclusões do advogado-geral no referido processo.

57 Além disso, embora a referência de 49%, que consta da regulamentação nacional em causa no processo principal, diga respeito à média, calculada num determinado período, do tempo ligado à prestação efectiva de serviços durante o período de serviço de urgência interna, não é menos verdade que, durante este mesmo período, um médico pode ser chamado a prestar os seus serviços tantas vezes e durante o tempo que for necessário, sem que a regulamentação em causa preveja qualquer limite a esse respeito.

58 De qualquer forma, 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, tal como o Tribunal de Justiça fez nos n.os 48 e 50 do acórdão Simap, já referido. 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.

59 Portanto, o facto de a definição do conceito de tempo de trabalho fazer referência à «legislação e/ou [à] prática nacional» não significa que os Estados-Membros possam determinar unilateralmente o alcance desse conceito. Os Estados-Membros não podem, portanto, submeter a qualquer condição o direito dos trabalhadores a que esses períodos de trabalho e, correlativamente, os de descanso sejam devidamente tomados em conta, resultando esse direito directamente das disposições dessa directiva. Qualquer outra interpretação poria em causa o objectivo da Directiva 93/104, de harmonizar a protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores por meio de prescrições mínimas (v. acórdão de 12 de Novembro de 1996, Reino Unido/Conselho, C-84/94, Colect., p. I-5755, n.os 45 e 75).

60 O facto de, no acórdão Simap, já referido, o Tribunal de Justiça não se ter pronunciado expressamente sobre a possibilidade de os médicos que cumprem um serviço de urgência interna no regime de presença física no hospital poderem descansar, ou mesmo dormir, durante os períodos em que não são pedidos os seus serviços não tem qualquer relevância a este respeito.

61 Com efeito, tais períodos de inactividade profissional são inerentes ao serviço de urgência interna que os médicos efectuam de acordo com o regime de presença física no hospital, visto que, ao contrário do horário normal de trabalho, a necessidade de intervenções urgentes depende das circunstâncias e não é susceptível de ser antecipadamente planificada.

62 Por isso, na última frase do n.º 48 do acórdão Simap, já referido, o Tribunal de Justiça refere-se expressamente a essa característica, da qual resulta necessariamente que partiu da hipótese de que os médicos em serviço de urgência interna no hospital não exercem, de forma efectiva e ininterrupta, as suas actividades profissionais durante todo o período de serviço de urgência interna.

63 Segundo o Tribunal de Justiça, 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 de serviço de urgência interna que os médicos efectuam no próprio hospital é o facto de 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, tal como resulta do n.º 48 do acórdão Simap, já referido, há que considerar que essas obrigações, que impossibilitam os médicos em causa de escolherem o seu local de estada durante os períodos de espera, fazem parte do exercício das suas funções.

64 Esta conclusão não é alterada apenas pelo facto de a entidade patronal pôr à disposição do médico uma divisão para descanso, na qual ele pode ficar enquanto os seus serviços profissionais não forem exigidos.

65 Há que acrescentar que, tal como o Tribunal de Justiça considerou no n.º 50 do acórdão Simap, já referido, em comparação com um médico no regime de serviço de chamada, que apenas implica a sua acessibilidade permanente sem com isso exigir a sua presença física no estabelecimento de saúde, um médico que está obrigado a manter-se à disposição da sua entidade patronal no local por ela determinado durante todos os períodos de serviço de urgência interna, está sujeito a obrigações sensivelmente mais pesadas, uma vez que deve ficar afastado do seu meio quer familiar quer social e beneficia de uma menor margem para gerir o tempo durante o qual os seus serviços profissionais não são pedidos.

Nestas condições, um trabalhador disponível no local determinado pela entidade patronal não pode ser considerado em descanso durante os períodos do seu serviço de urgência interna em que não exerce efectivamente uma actividade profissional.

66 Esta interpretação não pode ser posta em causa pelas objecções relativas às consequências de ordem económica e organizacional que, segundo os cinco Estados-Membros que apresentaram observações nos termos do artigo 20.° do Estatuto (CE) do Tribunal de Justiça, resultariam do alargamento da solução seguida no acórdão Simap, já referido, a um caso como o da causa principal.

67 Aliás, resulta do quinto considerando da Directiva 93/104 que «a melhoria da segurança, da higiene e de saúde dos trabalhadores no trabalho constitui um objectivo que não se pode subordinar a considerações de ordem puramente económica».

68 Resulta do exposto que a conclusão a que o Tribunal de Justiça chegou no acórdão Simap, já referido, segundo a qual o tempo de permanência dos médicos das equipas de urgência, no regime de presença física no estabelecimento de saúde, deve ser considerado tempo de trabalho na sua totalidade, na acepção da Directiva 93/104, independentemente das prestações de trabalho realmente executadas pelos interessados, deve valer também para os serviços de urgência interna cumpridos, no mesmo regime, por um médico como N. Jaeger no hospital em que trabalha.

69 Nestas condições, a Directiva 93/104 opõe-se a uma regulamentação nacional como a da causa principal, nos termos da qual são considerados tempo de descanso os períodos do serviço de urgência interna em que o médico não é efectivamente chamado a desempenhar uma tarefa profissional e pode descansar, mas em que deve estar presente e à disposição no local determinado pela entidade patronal com vista à prestação dos seus serviços em caso de necessidade ou quando lhe é pedido que intervenha.

70 Esta interpretação é, com efeito, a única conforme ao objectivo da Directiva 93/104, que é o de garantir uma protecção eficaz da segurança e da saúde dos trabalhadores, permitindo-lhes beneficiar efectivamente de períodos mínimos de descanso. Tal interpretação impõe-se mais ainda tratando-se de médicos que asseguram um serviço de urgência interna nos estabelecimentos de saúde, visto que os períodos em que os seus serviços não são exigidos para fazer face a urgências podem, consoante o caso, ser de curta duração e/ou sujeitos a interrupções frequentes e quando, além disso, não é de excluir que os interessados sejam levados a intervir, além das urgências, para acompanharem o estado dos pacientes à sua guarda ou para cumprirem tarefas de ordem administrativa.

71 Em face do exposto, há que responder à primeira e à segunda questões que a Directiva 93/104 deve ser interpretada no sentido de que se deve considerar que um serviço de urgência interna («Bereitschaftsdienst») que um médico efectua no regime de presença física no hospital constitui integralmente tempo de trabalho na acepção desta directiva, mesmo quando o interessado é autorizado a descansar no local de trabalho durante os períodos em que os seus serviços não são pedidos, pelo que esta se opõe à regulamentação de um Estado-Membro que qualifica como tempo de descanso os períodos de inactividade do trabalhador no âmbito desse serviço de urgência interna.

Quanto à terceira e à quarta questões

72 Pelas suas terceira e quarta questões, que há que analisar conjuntamente, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se a Directiva 93/104 deve ser interpretada no sentido de que se opõe à regulamentação de um Estado-Membro que, quanto ao serviço de urgência interna efectuado no regime de presença física no hospital, tem por efeito permitir, sendo caso disso, por meio de convenção colectiva ou de acordo de empresa baseado numa convenção desse tipo, uma redução do período de descanso diário de 11 horas, por meio de compensação «[noutros momentos] do tempo de serviço efectivamente prestado durante o serviço de urgência interna».

73 Resulta do contexto em que foram colocadas a terceira e a quarta questões que o órgão jurisdicional de reenvio se interroga sobre a compatibilidade das prescrições dos §§ 5, n.º 3, e 7, n.º 2, primeiro parágrafo, da ArbZG com as exigências da Directiva 93/104.

74 A este respeito, desde logo se verifica que disposições nacionais como as referidas pelo órgão jurisdicional de reenvio procedem a uma distinção consoante o trabalhador tenha ou não realmente de executar prestações de trabalho durante o serviço de urgência interna, uma vez que só os períodos de actividade efectiva cumpridos durante esse serviço são objecto de compensação, ao passo que os períodos da mesma durante os quais o trabalhador não está em actividade são considerados tempo de descanso.

75 Ora, tal como resulta da resposta às duas primeiras questões, os serviços de urgência interna efectuados por um médico no hospital que o emprega devem ser considerados integralmente períodos de trabalho, independentemente da circunstância de, durante esse serviço, o trabalhador não exercer permanentemente uma actividade efectiva. Por conseguinte, a Directiva 93/104 opõe-se a uma regulamentação de um Estado-Membro que equipara a tempo de descanso, na acepção dessa directiva, os períodos de inactividade do trabalhador durante o serviço de urgência interna que cumpre no estabelecimento de saúde e, portanto, que prevê a compensação unicamente dos períodos em que o interessado efectivamente exerceu uma actividade profissional.

76 A fim de dar uma resposta útil ao órgão jurisdicional de reenvio, há que precisar igualmente as exigências da Directiva 93/104 no que respeita ao tempo de descanso e analisar, em particular, se e, sendo caso disso, em que medida as disposições nacionais como os §§ 5, n.º 3, e 7, n.º 2, primeiro parágrafo, da ArbZG podem integrar-se nas possibilidades de derrogação previstas na directiva.

77 Neste contexto, o artigo 3.° da referida directiva consagra o direito de todos os trabalhadores beneficiarem de um período mínimo de descanso de 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas.

78 O artigo 6.° da mesma directiva obriga os Estados-Membros a tomarem 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 7 dias não exceda 48 horas, incluindo as horas extraordinárias.

79 Ora, resulta da própria redacção das duas disposições acima referidas que, em princípio, é com elas incompatível uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, que autoriza períodos de trabalho que podem durar até 30 horas seguidas, quando um período de serviço de urgência interna preceder ou se seguir imediatamente a um serviço normal, ou mais de 50 horas por semana, incluindo os serviços de urgência interna. Só não seria assim se a referida regulamentação fosse abrangida pelas possibilidades de derrogação previstas na Directiva 93/104.

80 A esse respeito, resulta do sistema instituído por esta directiva que, embora o seu artigo 15.° permita, de forma geral, a aplicação ou a introdução de disposições nacionais mais favoráveis à protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, em contrapartida, a referida directiva esclarece, no artigo 17.°, que só algumas das suas disposições, taxativamente enumeradas, podem ser objecto de derrogações previstas pelos Estados-Membros ou pelos parceiros sociais.

81 Ora, em primeiro lugar, é significativo que o artigo 2.° da Directiva 93/104 não figure entre as disposições que esta permite expressamente derrogar.

82 Esta circunstância reforça a consideração, feita nos n.^{os} 58 e 59 do presente acórdão, de que as definições que constam do referido artigo 2.° não podem ser livremente interpretadas pelos Estados-Membros.

83 Em segundo lugar, o artigo 6.° da Directiva 93/104 só é mencionado no seu artigo 17.°, n.° 1, quando está assente que esta última disposição tem em vista actividades que não têm qualquer relação com as exercidas por um médico nos serviços de urgência interna que efectua no regime de presença física no hospital.

84 É certo que o artigo 18.°, n.° 1, alínea b), i), da Directiva 93/104 prevê que os Estados-Membros têm a faculdade de não aplicarem o referido artigo 6.°, na medida em que respeitem os princípios gerais da protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores e que preencham um determinado número de condições cumulativas enunciadas na referida disposição.

85 Contudo, tal como expressamente confirmou o Governo alemão na audiência, está assente que a República Federal da Alemanha não fez uso dessa possibilidade de derrogação.

86 Em terceiro lugar, o artigo 3.° da Directiva 93/104 é, em contrapartida, mencionado em vários números do seu artigo 17.° e, em particular, no n.° 2,

ponto 2.1, disposição relevante para a causa principal, dado que se refere, na alínea c), i), a «actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço [...], nomeadamente quando se trate [...] de serviços ligados à recepção, tratamento e/ou cuidados dispensados em hospitais ou estabelecimentos semelhantes [...]».

87 As especificidades próprias da organização das equipas de serviços de urgência interna nos hospitais e estabelecimentos semelhantes são, pois, reconhecidas pela Directiva 93/104, na medida em que esta contém, no seu artigo 17.°, possibilidades de derrogação no que lhes respeita.

88 Foi por isso que o Tribunal de Justiça considerou, no n.° 45 do acórdão Simap, já referido, que a actividade dos médicos das equipas de urgência pode ser abrangida pelas derrogações previstas no referido artigo, na medida em que as condições nele enunciadas estejam preenchidas (v. despacho CIG, já referido, n.° 31).

89 Há que referir, a esse respeito, que, enquanto excepções ao regime comunitário em matéria de organização do tempo de trabalho instituído pela Directiva 93/104, as derrogações referidas no seu artigo 17.° devem ser objecto de uma interpretação que limite o seu alcance ao estritamente necessário para salvaguardar os interesses que essas derrogações permitem proteger.

90 Além disso, nos próprios termos do artigo 17.°, n.° 2, da Directiva 93/104, a aplicação dessa derrogação, nomeadamente quanto à duração do descanso diário previsto no artigo 3.° da directiva, está expressamente sujeita à condição de serem concedidos aos trabalhadores em causa períodos equivalentes de descanso compensatório ou de, nos casos excepcionais em que não seja possível, por razões

objectivas, a concessão de períodos equivalentes a esses períodos de descanso compensatório, ser concedida aos referidos trabalhadores uma protecção adequada. Nos termos do n.º 3 do referido artigo 17.º, são aplicáveis as mesmas condições, em caso de derrogação do referido artigo 3.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 de acordos celebrados entre parceiros sociais a um nível inferior.

91 Ora, por um lado, tal como já se referiu no n.º 81 do presente acórdão, o artigo 17.º da Directiva 93/104 não permite derrogar as definições dos conceitos de «tempo de trabalho» e de «período de descanso» que constam do artigo 2.º desta directiva, contando-se como descanso os períodos de inactividade de um médico que tem de prestar o seu serviço de urgência interna no próprio hospital, quando esses períodos devem ser considerados integralmente parte do tempo de trabalho na acepção da referida directiva.

92 Por outro lado, há que lembrar que a Directiva 93/104 tem por finalidade proteger eficazmente a segurança e a saúde dos trabalhadores. Tendo em conta esse objectivo essencial, cada trabalhador deve beneficiar, nomeadamente, de períodos de descanso adequados, que devem não só ser efectivos, permitindo às pessoas em causa recuperar da fadiga causada pelo trabalho, mas também revestir um carácter preventivo susceptível de reduzir, tanto quanto possível, o risco de alteração da segurança e da saúde dos trabalhadores que pode representar a acumulação de períodos de trabalho sem o descanso necessário.

93 A esse respeito, resulta do n.º 15 do acórdão Reino Unido/Conselho, já referido, que os conceitos de «segurança» e de «saúde» na acepção do artigo 118.º-A do Tratado, no qual se baseia a Directiva 93/104, devem ter uma interpretação lata no sentido de que visam todos os factores, físicos ou outros, susceptíveis de afectar a saúde e a segurança do trabalhador no seu ambiente de trabalho, designadamente determinados aspectos da organização do tempo de trabalho. No

mesmo número do referido acórdão, o Tribunal de Justiça referiu ainda que tal interpretação pode assentar no preâmbulo da Constituição da Organização Mundial da Saúde, de que fazem parte todos os Estados-Membros, que define a saúde como um estado completo de bem-estar físico, mental e social, e não apenas como a ausência de doença ou de enfermidade.

94 Resulta do exposto que os «períodos equivalentes de descanso compensatório», na acepção do artigo 17.°, n.os 2 e 3, da Directiva 93/104, devem, a fim de dar resposta quer a esses qualificativos quer ao objectivo desta directiva precisado no n.° 92 do presente acórdão, caracterizar-se pelo facto de, durante esses períodos, o trabalhador não estar sujeito, face à entidade patronal, a qualquer obrigação susceptível de o impedir de se dedicar, livre e ininterruptamente, aos seus próprios interesses, para neutralizar os efeitos do trabalho na segurança e na saúde do interessado. Tais períodos de descanso devem, assim, suceder-se imediatamente ao tempo de trabalho que se destinam a compensar, a fim de se evitar a ocorrência de um estado de fadiga ou de esgotamento do trabalhador pela acumulação de períodos consecutivos de trabalho.

95 A fim de assegurar uma protecção efectiva da segurança e da saúde do trabalhador, deve, pois, regra geral, prever-se uma alternância regular entre um período de trabalho e um período de descanso. Com efeito, para poder efectivamente descansar, o trabalhador deve beneficiar da possibilidade de se retirar do seu ambiente de trabalho durante um determinado número de horas que devem não só ser consecutivas mas também imediatamente subsequentes a um período de trabalho, a fim de permitir ao interessado descontrair-se e eliminar a fadiga inerente ao exercício das suas funções. Esta exigência revela-se ainda mais necessária quando, por derrogação da regra geral, o tempo normal de trabalho diário é prolongado pelo cumprimento de um serviço de urgência interna.

96 Em contrapartida, uma série de períodos de trabalho cumpridos, sem que entre eles seja intercalado o tempo de descanso necessário, é susceptível, eventual-

mente, de causar danos ao trabalhador ou, pelo menos, provoca o risco de ultrapassar as suas capacidades físicas, pondo assim em perigo a sua saúde e a sua segurança, pelo que um tempo de descanso concedido depois desses períodos não é susceptível de assegurar correctamente a protecção dos interesses em causa. Tal como já se observou no n.º 70 do presente acórdão, esse risco é ainda mais real no que respeita ao serviço de urgência interna que um médico efectua num estabelecimento de saúde, por maioria de razão, quando tal serviço acresce ao horário normal de trabalho.

97 Nestas condições, o aumento do tempo de trabalho diário a que, nos termos do artigo 17.º da Directiva 93/104, os Estados-Membros ou os parceiros sociais podem proceder, reduzindo a duração do descanso concedido ao trabalhador ao longo de determinado dia de trabalho, nomeadamente nos serviços dos hospitais e dos estabelecimentos semelhantes, deve, em princípio, ser compensado pela concessão de períodos equivalentes de descanso compensatório, constituídos por um número de horas consecutivas correspondentes à redução aplicada e das quais o trabalhador deve beneficiar antes de iniciar o período de trabalho seguinte. Em regra, o facto de só serem concedidos esses períodos de descanso «noutros momentos», que já não apresentam relação directa com o período de trabalho prolongado devido ao cumprimento de horas extraordinárias, não tem em consideração de forma adequada a necessidade de se respeitarem os princípios gerais da protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, que constituem o fundamento do regime comunitário da organização do tempo de trabalho.

98 Com efeito, só em circunstâncias completamente excepcionais é que o artigo 17.º permite que se possa conceder outra «protecção adequada» ao trabalhador, quando a concessão de períodos equivalentes de descanso compensatório não for possível por razões objectivas.

99 Ora, no caso presente, em lado algum se sustentou ou alegou que uma regulamentação como a da causa principal é susceptível de se integrar num caso concreto como este.

100 De resto, a redução do período de descanso diário de 11 horas consecutivas, permitida pela Directiva 93/104 em determinadas circunstâncias e no respeito de diferentes condições, não pode, em caso algum, ter o efeito de se exceder a duração máxima semanal de trabalho, tal como fixada no artigo 6.° da mesma directiva, impondo-se a um trabalhador que exerça as suas actividades durante mais de 48 horas em média, incluindo as horas extraordinárias, em cada período de 7 dias, mesmo que este inclua serviços de urgência interna dos quais façam parte períodos em que o trabalhador, embora disponível no seu local de trabalho, não desempenhe actividades profissionais efectivas.

101 Com efeito, tal como referido no n.° 83 do presente acórdão, o artigo 17.° não permite derrogar o artigo 6.° relativamente a actividades como as que estão em causa no processo principal.

102 Em face do exposto, há que concluir que as disposições nacionais como as dos §§ 5, n.° 3, e 7, n.° 2, primeiro parágrafo, da ArbZG não são susceptíveis de ser abrangidas pelas possibilidades de derrogação previstas na Directiva 93/104.

103 Nestas condições, há que responder à terceira e à quarta questões que a Directiva 93/104 deve ser interpretada no sentido de que:

— em circunstâncias como as da causa principal, se opõe à regulamentação de um Estado-Membro que, relativamente ao serviço de urgência interna

efectuado no regime de presença física no hospital, tem por efeito permitir, eventualmente por convenção colectiva ou por acordo de empresa baseado em convenção colectiva, uma compensação apenas dos períodos de serviço em que o trabalhador efectivamente desempenhe uma actividade profissional;

— para poder ser abrangida pelas disposições derrogatórias referidas no artigo 17.°, n.° 2, ponto 2.1, alínea c), i), desta directiva, uma redução do período de descanso diário de 11 horas consecutivas pelo cumprimento de um serviço de urgência interna que acresce ao tempo de trabalho normal está sujeita à condição de serem concedidos aos trabalhadores em causa períodos equivalentes de descanso compensatório, em momentos imediatamente subsequentes aos períodos de trabalho correspondentes;

— além disso, tal redução do período de descanso diário não pode em caso algum levar a exceder a duração máxima de trabalho semanal prevista no artigo 6.° da referida directiva.

Quanto às despesas

104 As despesas efectuadas pelos Governos alemão, dinamarquês, francês, neerlandês e do Reino Unido, 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,

pronunciando-se sobre as questões submetidas pelo Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, por despacho de 12 de Março de 2002, alterado por despacho de 25 de Março seguinte, declara:

1) **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 deve considerar que um serviço de urgência interna («Bereitschaftsdienst») que um médico efectua no regime de presença física no hospital constitui integralmente tempo de trabalho na acepção desta directiva, mesmo quando o interessado é autorizado a descansar no local de trabalho durante os períodos em que os seus serviços não são pedidos, pelo que esta se opõe à regulamentação de um Estado-Membro que qualifica como tempo de descanso os períodos de inactividade do trabalhador no âmbito desse serviço de urgência interna.**

2) **A Directiva 93/104 deve também ser interpretada no sentido de que:**

— **em circunstâncias como as da causa principal, se opõe à regulamentação de um Estado-Membro que, relativamente ao serviço de urgência interna**

efectuado no regime de presença física no hospital, tem por efeito permitir, eventualmente por convenção colectiva ou por acordo de empresa baseado em convenção colectiva, uma compensação apenas dos períodos de serviço em que o trabalhador efectivamente desempenhe uma actividade profissional;

— para poder ser abrangida pelas disposições derrogatórias referidas no artigo 17.°, n.° 2, ponto 2.1, alínea c), i), desta directiva, uma redução do período de descanso diário de 11 horas consecutivas pelo cumprimento de um serviço de urgência interna que acresce ao tempo de trabalho normal está sujeita à condição de serem concedidos aos trabalhadores em causa períodos equivalentes de descanso compensatório, em momentos imediatamente subsequentes aos períodos de trabalho correspondentes;

— além disso, tal redução do período de descanso diário não pode em caso algum levar a exceder a duração máxima de trabalho semanal prevista no artigo 6.° da referida directiva.

Rodríguez Iglesias	Wathelet	Schintgen
Timmermans	Gulmann	Edward
Jann	Skouris	Macken
Colneric	von Bahr	Cunha Rodrigues
	Rosas	

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 9 de Setembro de 2003.

O secretário

R. Grass

O presidente

G. C. Rodríguez Iglesias