Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
GIOVANNI PITRUZZELLA
apresentadas em 13 de fevereiro de 2020 [1]

Processo C-107/19

XR
contra
Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s.

[pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Obvodní soud pro Prahu 9 (Tribunal de Primeira Instância de Praga 9, Chéquia)]

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 2003/88/CE — Organização do tempo de trabalho — Conceito de "tempo de trabalho" — Período de pausa de um trabalhador, durante o qual este deve estar à disposição do seu empregador, no espaço de dois minutos, para sair devido a uma chamada de emergência — Obrigação de respeitar as apreciações jurídicas de um tribunal superior contrárias ao direito da União — Primado do direito da União»

I. Introdução

1. O presente pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 2.º da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho [2].

2. Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio entre XR e Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s. (a seguir «Dopravní podnik») a respeito do facto de esta recusar pagar a XR o montante de 95 335 coroas checas (CZK) (cerca de 3 735 euros) [3], acrescido de juros de mora, a título da remuneração dos períodos de pausa gozados durante a sua atividade profissional, enquanto bombeiro, entre os meses de novembro de 2005 e dezembro de 2008.

3. Com as suas questões prejudiciais, o Obvodní soud pro Prahu 9 (Tribunal de Primeira Instância de Praga 9, Chéquia) pergunta ao Tribunal de Justiça quais são os critérios que permitem qualificar um período de pausa como «tempo de trabalho» ou «período de descanso» em aplicação da Diretiva 2003/88.

1 Língua original: francês.

2 JO 2003, L 299, p. 9.

3 À taxa de câmbio de 3 de janeiro de 2019, data da decisão de reenvio.

II. Quadro jurídico

A. Diretiva 2003/88

4. O considerando 5 da Diretiva 2003/88 estabelece:

«Todos os trabalhadores devem beneficiar de períodos de descanso suficientes. O conceito de "descanso" deve ser expresso em unidades de tempo, ou seja, em dias, horas e/ou suas frações. Os trabalhadores da [União Europeia] devem beneficiar de períodos mínimos de descanso — diários, semanais e anuais — e de períodos de pausa adequados […]»

5. O artigo 1.º, n.os 1 e 2, desta diretiva dispõe:

«1. A presente diretiva estabelece prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho.

2. A presente diretiva aplica-se:

a) Aos períodos mínimos de descanso diário, semanal e anual, bem como aos períodos de pausa e à duração máxima do trabalho semanal; e

b) A certos aspetos do trabalho noturno, do trabalho por turnos e do ritmo de trabalho.»

6. O artigo 2.º da referida diretiva, sob a epígrafe «Definições», prevê:

«Para efeitos do disposto na presente diretiva, 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 atividade 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. 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;

[…]

9. Descanso suficiente: o facto de os trabalhadores disporem de períodos de descanso regulares cuja duração seja expressa em unidades de tempo, e suficientemente longos e contínuos para evitar que se lesionem ou lesionem os colegas ou outras pessoas e para não prejudicarem a saúde, a curto ou a longo prazo, por cansaço ou ritmos irregulares de trabalho.»

7. O capítulo 2 da Diretiva 2003/88 diz respeito, nomeadamente, aos «[p]eríodos mínimos de descanso». O artigo 3.º desta diretiva, relativo ao «[d]escanso diário», tem a seguinte redação:

«Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de um período mínimo de descanso de 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas.»

8. O artigo 4.º da referida diretiva, relativo às «[p]ausas», dispõe:

«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 coletivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais ou, na sua falta, pela legislação nacional.»

9. O artigo 5.º da Diretiva 2003/88, sob a epígrafe «Descanso semanal», prevê no seu primeiro parágrafo:

«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 24 horas às quais se adicionam as 11 horas de descanso diário previstas no artigo 3.º»

10. O artigo 17.º, n.º 3, alínea c), iii), desta diretiva prevê que são permitidas derrogações, nomeadamente, ao seu artigo 4.º, no que diz respeito, entre outros, aos sapadores-bombeiros.

B. Direito checo

11. O artigo 83.º da zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (Lei n.º 65/1965 do Código do Trabalho), aplicável até 31 de dezembro de 2006, previa:

«(1) O tempo de trabalho é o período durante o qual o trabalhador deve exercer uma atividade para o empregador.

(2) O período de descanso é o período que não é tempo de trabalho.

[…]

(5) O serviço de prevenção é o período durante o qual o trabalhador, por força do seu contrato de trabalho, está disponível para uma eventual missão que, em caso de necessidade imperiosa, deverá ser executada fora do horário da sua equipa de trabalho.

[…]»

12. O artigo 89.º desta lei, relativo às «[p]ausas», estabelecia:

«(1) O empregador deve conceder aos seus trabalhadores, após um período máximo de seis horas de trabalho contínuo, uma pausa para alimentação e repouso de pelo menos 30 minutos; essa pausa deve ser concedida aos menores de 18 anos após um período máximo de quatro horas e meia de trabalho contínuo. Se o trabalho em causa não puder ser interrompido, deve ser garantido ao trabalhador um período adequado de repouso e alimentação, embora sem interrupção do serviço ou do trabalho; aos menores de 18 anos deve ser sempre concedida uma pausa para alimentação e repouso em conformidade com o disposto na primeira frase.

(2) O empregador pode fixar de forma adequada a duração da pausa para alimentação, após consulta do organismo profissional competente.

(3) O empregador determina o início e o fim destas pausas, após consulta do organismo profissional competente.

(4) As pausas de alimentação e repouso não são concedidas no início ou no fim do tempo de trabalho.

(5) As pausas de alimentação e repouso concedidas não são incluídas na contabilização do tempo de trabalho.»

13. Estas disposições foram alteradas pela zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Lei n.º 262/2006 do Código do Trabalho), entrada em vigor em 1 de janeiro de 2007. O artigo 78.º desta lei dispõe:

«(1) Para efeitos das disposições que regulam o tempo de trabalho e o período de descanso, entende-se por:

a) "tempo de trabalho", o período durante o qual o trabalhador deve exercer uma atividade para o empregador e o período durante o qual o trabalhador está disponível, no local de trabalho, para efetuar uma missão segundo as instruções do empregador;

[…]

h) "serviço de prevenção" é o período durante o qual o trabalhador, por força do seu contrato de trabalho, está disponível para uma eventual missão que, em caso de necessidade imperiosa, deverá ser executada fora do horário da sua equipa de trabalho. O serviço de prevenção só pode ser prestado noutro local acordado com o trabalhador que seja diferente do local de trabalho do empregador;

[…]»

14. No que respeita ao período de pausa e à pausa de segurança, o artigo 88.º desta lei dispõe:

«(1) O empregador deve conceder aos seus trabalhadores, após um período máximo de seis horas de trabalho contínuo, uma pausa para alimentação e repouso de pelo menos 30 minutos; essa pausa deve ser concedida aos trabalhadores menores de 18 anos após um período máximo de quatro horas e meia de trabalho contínuo. Se o trabalho em causa não puder ser interrompido, deve ser garantido ao trabalhador um período adequado de repouso e alimentação, embora sem interrupção do serviço ou do trabalho; este período é incluído no cálculo do tempo de trabalho. Aos trabalhadores menores de 18 anos deve ser sempre concedida uma pausa para alimentação e repouso em conformidade com o disposto na primeira frase.

(2) Se for necessário dividir o período de pausa para alimentação e repouso, parte do mesmo deverá durar pelo menos quinze minutos.

[…]»

III. Litígio no processo principal e questões prejudiciais

15. No período compreendido entre novembro de 2005 e dezembro de 2008, XR trabalhou por conta da Dopravní podnik como bombeiro, na qualidade de chefe de brigada e, mais tarde, como bombeiro.

16. XR estava sujeito a um regime de trabalho por turnos, que incluía um turno diurno, das 6 h 45 às 19 h, e um turno noturno, das 18 h 45 às 7 h. Os seus horários de trabalho diários incluíam duas pausas para alimentação e repouso, com a duração de 30 minutos cada.

17. Entre as 6 h 30 e as 13 h 30, XR podia ir à cantina da empresa, situada a 200 metros do seu posto de trabalho, desde que fosse equipado com um transmissor que, caso fosse necessário sair imediatamente devido a uma chamada de emergência, o avisava que tinha dois minutos para estar pronto e que um veículo de intervenção estaria à sua espera junto à cantina da empresa. Além disso, nas instalações em que XR trabalhava existia um espaço equipado para a preparação de refeições, nomeadamente, fora do horário de funcionamento da cantina da empresa.

18. Os períodos de pausa apenas eram tidos em conta na contabilização do tempo de trabalho de XR na medida em que fossem interrompidos por uma chamada de emergência. Por conseguinte, os períodos de pausa não interrompidos não eram remunerados.

19. XR contestou esta forma de cálculo da sua remuneração e, considerando que os períodos de pausa, mesmo não sendo interrompidos, constituíam tempo de trabalho, exigiu o montante de 95 335 CZK (cerca de 3 735 euros), acrescido de juro de mora, a título da remuneração que lhe era devida pelas duas pausas diárias não tidas em conta durante o período de emprego controvertido.

20. Em primeira instância, o órgão jurisdicional de reenvio deferiu o pedido de XR. Esta sentença de 14 de setembro de 2016 foi posteriormente confirmada em sede de recurso pelo Městský soud v Praze (Tribunal de Praga, Chéquia).

21. A Dopravní podnik interpôs recurso no Nejvyššyí soud (Supremo Tribunal, Chéquia), que, por Acórdão de 12 de junho de 2018, anulou as decisões em causa. Este órgão jurisdicional considerou, com fundamento nas disposições nacionais relevantes que, embora não esteja certamente excluído que as pausas podem ser interrompidas devido a uma chamada de emergência, estas interrupções ocorrem apenas de forma aleatória e imprevisível, pelo que não podem ser qualificadas como elemento habitual da execução das obrigações laborais. Assim, em princípio, os períodos de pausa não podiam ser considerados tempo de trabalho.

22. Por conseguinte, o Nejvyššyí soud (Supremo Tribunal) remeteu o processo ao órgão jurisdicional de reenvio para que se pronuncie sobre a questão de fundo. Este sublinha que, nos termos das regras processuais nacionais, está vinculado pelo parecer do Nejvyššyí soud (Supremo Tribunal).

23. No entanto, o órgão jurisdicional de reenvio considera que as circunstâncias em que XR devia fazer as suas pausas militam a favor da sua qualificação como «tempo de trabalho» na aceção do artigo 2.º da Diretiva 2003/88.

24. Neste contexto, o Obvodní soud pro Prahu 9 (Tribunal de Primeira Instância de Praga 9) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Deve considerar-se o período de pausa durante o qual o trabalhador deve estar à disposição do empregador no espaço de dois minutos no caso de receber uma chamada de emergência "tempo de trabalho" na aceção do artigo 2.º da Diretiva [2003/88]?

2) Tem influência na apreciação da questão anterior o facto de essa interrupção [da pausa], no caso de chamada de emergência, ocorrer apenas de forma aleatória e imprevisível [e], conforme o caso, a frequência com que essa interrupção ocorre?

3) Pode um órgão jurisdicional de primeira instância, depois de a sua decisão ter sido anulada por um tribunal superior e depois de este lhe remeter o processo para ulterior tramitação, não respeitar um parecer jurídico do tribunal superior, que é vinculativo para o órgão jurisdicional de primeira instância, se esse parecer for contrário ao direito da União?»

IV. Análise

A. Quanto à primeira e segunda questões prejudiciais

25. Com as suas primeira e segunda questões, que, em meu entender, devem ser apreciadas em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 2.º da Diretiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que o período de pausa concedido a um trabalhador durante o seu tempo de trabalho diário, em que deve estar à disposição do empregador no espaço de dois minutos caso necessário, constitui «tempo de trabalho», na aceção desta disposição, e se o caráter aleatório e imprevisível, assim como a frequência das saídas devido a chamadas de emergência durante este período de pausa são relevantes para efeitos desta qualificação.

26. A título preliminar, importa constatar que o litígio no processo principal é relativo à questão da remuneração de um trabalhador pelos períodos de pausa para alimentação e repouso que não estão incluídos na contabilização do tempo de trabalho e que, por conseguinte, não dão origem ao pagamento de um salário, uma vez que apenas os períodos em que o trabalhador é efetivamente chamado a intervir estão integrados na contabilização do tempo de trabalho, sendo remunerados enquanto horas extraordinárias.

27. No que respeita a este aspeto, resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça que, excetuada a hipótese particular referida no artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 em matéria de férias anuais remuneradas, esta diretiva limita-se a regular certos aspetos da organização do tempo de trabalho, pelo que, em princípio, não é aplicável à remuneração dos trabalhadores [4].

28. No entanto, esta constatação em nada diminui a relevância das questões colocadas e da necessidade de lhes responder. Incumbe ao Tribunal de Justiça fornecer ao órgão jurisdicional de reenvio a interpretação dos conceitos de «tempo de trabalho» e de «período de descanso» que

[4] V., nomeadamente, Acórdão de 20 de novembro de 2018, Sindicatul Familia Constanța e o. (C-147/17, EU:C:2018:926, n.º 35 e jurisprudência referida).

figuram na Diretiva 2003/88, devendo este órgão jurisdicional extrair posteriormente as consequências que daí resultam, em conformidade com o direito nacional, no plano da remuneração dos períodos de pausa [5].

29. Dito isto, começarei por recordar que o Tribunal de Justiça tem reiteradamente declarado que, na aceção da Diretiva 2003/88, o conceito de «tempo de trabalho» deve ser entendido como os períodos durante os quais o trabalhador está a trabalhar, à disposição da entidade patronal e no exercício da sua atividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional [6]. A definição do «tempo de trabalho», na aceção desta diretiva, resulta, assim, da conjugação de três critérios, nomeadamente, um critério espacial (estar no local de trabalho), um critério de autoridade (estar à disposição do empregador) e um critério profissional (estar no exercício da sua atividade ou das suas funções).

30. A jurisprudência do Tribunal de Justiça sobre a qualificação de períodos enquanto «tempo de trabalho» foi erigida através de um jogo de espelhos com o conceito de «período de descanso», que, nos termos do artigo 2.º, n.º 2, da Diretiva 2003/88, é entendido como «qualquer período que não seja tempo de trabalho». Assim, o «tempo de trabalho» deve ser compreendido por oposição ao «período de descanso», sendo os dois conceitos mutuamente exclusivos [7], não existindo uma categoria intermédia entre ambos. Mesmo que tal distinção binária possa afigurar-se rígida [8], o texto da Diretiva 2003/88 não deixa, contudo, espaço para a introdução de um «período cinzento» intercalável entre o tempo de trabalho e o período de descanso. Por conseguinte, esta dicotomia não deve ser derrogada, pelo que «o que não for abrangido pelo conceito de tempo de trabalho insere-se no conceito de tempo de descanso, e inversamente» [9].

31. Por outro lado, recordo que, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, os conceitos de «tempo de trabalho» e de «período de descanso», na aceção da Diretiva 2003/88, constituem conceitos do direito da União que importa definir segundo características objetivas, tomando-se por referência o sistema e a finalidade dessa diretiva, que visa estabelecer prescrições mínimas destinadas a melhorar as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores [10].

32. O Tribunal de Justiça ainda não teve a oportunidade de se pronunciar sobre a questão da qualificação dos períodos de pausa como «tempo de trabalho» ou «período de descanso», na aceção da Diretiva 2003/88, mas, em contrapartida, já se debruçou várias vezes sobre a qualificação do tempo de prevenção prestado pelos trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação desta diretiva. Neste contexto, a análise da jurisprudência do Tribunal de Justiça permitirá orientar o nosso raciocínio, sem eliminar, no entanto, as especificidades do período de pausa.

33. Com base na constatação de que «o tempo de prevenção passado por um trabalhador no quadro das suas atividades desenvolvidas para a sua entidade patronal deve ser qualificado como "tempo de trabalho" ou como "período de descanso"» [11], o Tribunal de Justiça declarou que, tendo em conta o objetivo da Diretiva 2003/88 que consiste em assegurar a segurança e a saúde dos

5 O órgão jurisdicional de reenvio sublinha ainda que as questões prejudiciais não visam de modo algum determinar o montante da remuneração no período controvertido (v. n.º 23 da decisão de reenvio).

6 V., nomeadamente, Acórdão de 26 de julho 2017, Hälvä e o. (C-175/16, EU:C:2017:617, n.º 41 e jurisprudência referida).

7 V., nomeadamente, Acórdão de 21 de fevereiro de 2018, Matzak (C-518/15, a seguir «Acórdão Matzak», EU:C:2018:82, n.º 55 e jurisprudência referida).

8 V., neste sentido, Conclusões da advogada-geral E. Sharpston no processo Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, n.º 49).

9 V. Conclusões do advogado-geral Y. Bot no processo Comissão/Irlanda (C-87/14, EU:C:2015:192, n.º 40).

10 V., nomeadamente, Acórdão Matzak (n.º 62 e jurisprudência referida).

11 V. Acórdão Matzak (n.º 55 e jurisprudência referida).

trabalhadores, fazendo com que beneficiem de períodos mínimos de descanso e de períodos de pausa adequados, «a presença física e a disponibilidade do trabalhador no local de trabalho, durante o período de prevenção, com vista à prestação dos seus serviços profissionais, deve ser considerada incluída no exercício das suas funções, ainda que a atividade efetivamente desenvolvida varie segundo as circunstâncias» [12].

34. Assim, resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça que «o fator determinante para a qualificação de "tempo de trabalho", na aceção da Diretiva 2003/88, é o facto de o trabalhador ser obrigado a estar fisicamente presente no local determinado pela entidade patronal e de aí se manter à disposição desta última para poder fornecer de imediato as prestações adequadas em caso de necessidade. Com efeito, há que considerar essas obrigações, que colocam os trabalhadores em causa na impossibilidade de escolher o seu local de estada durante os períodos de prevenção, incluídas no exercício das suas funções» [13].

35. De acordo com esta jurisprudência, o Tribunal de Justiça reservou um tratamento particular à situação em que o trabalhador efetua uma prevenção segundo o sistema de chamada, que exige que este esteja permanentemente acessível, sem com isso exigir a sua presença física no local de trabalho. Com efeito, segundo o Tribunal de Justiça, «mesmo estando à disposição da sua entidade patronal, na medida em que deve poder sempre ser contactado, nesta situação, o trabalhador pode gerir o seu tempo com menos constrangimentos e dedicar-se aos seus próprios interesses. Nessas condições, apenas o tempo ligado à prestação efetiva de serviços deve ser considerado "tempo de trabalho" na aceção da Diretiva 2003/88» [14].

36. No processo que deu origem ao Acórdão Matzak, o Tribunal de Justiça deparou-se com a seguinte situação: Rudy Matzak não devia estar contactável unicamente nos seus períodos de prevenção. Estava, por um lado, obrigado a responder às chamadas do seu empregador num espaço de oito minutos e, por outro, obrigado a estar fisicamente presente no local determinado pelo empregador. Todavia, esse lugar era o domicílio de R. Matzak e não o seu local de trabalho.

37. Perante tal situação, o Tribunal de Justiça declarou que «a obrigação de permanecer fisicamente no local determinado pela entidade patronal bem como o constrangimento decorrente, de um ponto de vista geográfico e temporal, da necessidade de chegar ao local de trabalho num espaço de 8 minutos, podem limitar de maneira objetiva as possibilidades de um trabalhador que se encontra nas condições de R. Matzak se dedicar aos seus interesses pessoais e sociais» [15]. Com efeito, segundo o Tribunal de Justiça, «[à] luz desses constrangimentos, a situação de R. Matzak distingue-se da de um trabalhador que deve, durante o seu serviço de prevenção, estar simplesmente à disposição da sua entidade patronal para que esta última o possa contactar» [16]. O Tribunal de Justiça concluiu daí que o conceito de «tempo de trabalho», previsto no artigo 2.º da Diretiva 2003/88, devia ser interpretado no sentido de que se aplica a uma situação em que um trabalhador está obrigado a passar o período de prevenção no seu domicílio, de estar à disposição do seu empregador e de poder chegar ao seu local de trabalho num espaço de oito minutos [17]. No seu raciocínio, o Tribunal de Justiça concedeu uma importância determinante à

12 V., nomeadamente, Acórdão Matzak (n.º 57 e jurisprudência referida).

13 V., nomeadamente, Acórdão Matzak (n.º 59 e jurisprudência referida).

14 V. Acórdão Matzak (n.º 60 e jurisprudência referida).

15 V. Acórdão Matzak (n.º 63).

16 V. Acórdão Matzak (n.º 64).

17 V. Acórdão Matzak (n.º 65).

circunstância de a obrigação, que incumbe ao trabalhador, de responder às chamadas do empregador num espaço de oito minutos durante o tempo de prevenção que passa no domicílio, restringir muito significativamente a possibilidade de ter outras atividades [18].

38. Considero que a decisão do Tribunal de Justiça no seu Acórdão Matzak se aplica *a fortiori* à situação em que um trabalhador, já limitado na sua liberdade de movimentos durante o seu período de pausa, devido à curta duração do mesmo, sofre o constrangimento decorrente, de um ponto de vista geográfico e temporal, da necessidade de estar disponível no espaço de dois minutos sempre que for preciso.

39. Devido a este constrangimento significativo, um trabalhador encontra-se impossibilitado de gerir o seu período de pausa como entende, dedicando-o aos seus interesses pessoais e sociais. Pelo contrário, deve considerar-se que este trabalhador está à disposição do seu empregador durante o seu período de pausa, uma vez que está juridicamente obrigado a obedecer às suas instruções e a exercer a sua atividade por conta deste [19]. Acrescento que o constrangimento que consiste no facto de um trabalhador ter de estar disponível num espaço de dois minutos em caso de necessidade de sair devido a uma chamada de emergência durante o seu período de pausa coloca este trabalhador numa situação de exercício contínuo das suas funções e de alerta permanente. Além disso, saliento que o referido trabalhador não é substituído durante o seu período de pausa.

40. Quando tais condições estão reunidas, a qualificação de um período de pausa como «tempo de trabalho», na aceção da Diretiva 2003/88, não pode, em meu entender, depender do caráter aleatório e imprevisível, assim como da frequência das saídas devido a chamadas de emergência durante este período de pausa. Com efeito, a qualificação adotada não deve depender da variação de tal risco, sob pena de entrarmos numa análise casuística geradora de insegurança jurídica. Além disso, o Tribunal de Justiça já declarou que esta diretiva deve ser aplicada às atividades dos sapadores-bombeiros, «mesmo que as intervenções a que essas atividades possam dar lugar sejam, por natureza, imprevisíveis» [20].

41. Observo, por outro lado, que, segundo o Tribunal de Justiça, entre os elementos característicos do conceito de «tempo de trabalho», na aceção do artigo 2.º da Diretiva 2003/88, não figuram a intensidade do trabalho realizado pelo trabalhador ou o rendimento deste último [21]. Assim, a qualificação de «tempo de trabalho», na aceção desta diretiva, de um período de presença do trabalhador no seu local de trabalho não pode depender da intensidade da atividade do trabalhador, sendo unicamente feita em função da obrigação que recai sobre este último de se manter à disposição do seu empregador [22]. Além disso, a constatação de que a atividade efetivamente desenvolvida varia segundo as circunstâncias não impede que se considere que o trabalhador se encontra no exercício das suas funções [23].

18 V. Acórdão Matzak (n.º 66).

19 V. Acórdão de 10 de setembro de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, n.º 36).

20 V., nomeadamente, Acórdão Matzak (n.º 27 e jurisprudência referida).

21 V., nomeadamente, Acórdão Matzak (n.º 56 e jurisprudência referida).

22 V. Acórdão de 1 de dezembro de 2005, Dellas e o. (C-14/04, EU:C:2005:728, n.º 58).

23 V. Acórdão Matzak (n.º 57 e jurisprudência referida).

42. Deduzo destes elementos que a qualificação de «tempo de trabalho», na aceção da Diretiva 2003/88, não deve ser unicamente aplicável às intervenções que um trabalhador efetua durante o seu período de pausa mas, de uma forma mais ampla, deve abranger o período durante o qual este trabalhador está à disposição do empregador no espaço de dois minutos para sair devido a uma chamada de emergência.

43. Não nego que, tal como alega a Comissão Europeia, o período de pausa apresente, devido à sua natureza, características especiais que o distinguem dos períodos de descanso diário e semanal previstos nos artigos 3.º e 5.º da Diretiva 2003/88 e que são suscetíveis de fazer com que os períodos de pausa sofram constrangimentos e restrições específicas [24]. Por conseguinte, não se trata de defender que os períodos de pausa devem, no plano qualitativo, proporcionar aos trabalhadores as mesmas possibilidade de se dedicarem aos seus interesses pessoais e sociais que os outros períodos de descanso que, em razão da sua duração, proporcionam outras oportunidades a estes trabalhadores em termos de ocupações pessoais [25]. Dito isto, a interpretação que sugiro é, em meu entender, a única que garante que a pausa prevista no artigo 4.º da Diretiva 2003/88 permite efetivamente ao trabalhador dedicar este tempo ao descanso.

44. Com efeito, o período de pausa constitui tempo de descanso, como demonstra o considerando 5 da Diretiva 2003/88 que abrange os «períodos de pausa adequados» no âmbito da exigência de que «[t]odos os trabalhadores devem beneficiar de períodos de descanso suficientes». Importa igualmente observar, por um lado, que o artigo 4.º desta diretiva figura no capítulo 2 da referida diretiva, relativo, nomeadamente, aos «[p]eríodos mínimos de descanso» e, por outro, que este artigo se situa entre o artigo 3.º, relativo ao descanso diário, e o artigo 5.º, relativo ao descanso semanal.

45. Recordo, a este respeito, que a Diretiva 2003/88 tem por objeto estabelecer exigências mínimas destinadas a promover a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores através da aproximação das disposições nacionais relativas, nomeadamente, à duração do tempo de trabalho [26].

46. Esta harmonização, a nível da União Europeia, em matéria de organização do tempo de trabalho tem por objetivo garantir uma melhor proteção 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 semanal do tempo de trabalho [27].

47. Assim, além das medidas que estão obrigados a tomar em conformidade com o disposto nos artigos 3.º e 5.º da Diretiva 2003/88 [28], os Estados-Membros estão obrigados, nos termos do artigo 4.º desta diretiva, a tomar «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 coletivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais ou, na sua falta, pela legislação nacional».

[24] Em particular, estão associados ao período de pausa constrangimentos temporais e geográficos inerentes à sua curta duração. O facto de este se inserir entre dois períodos de trabalho pode igualmente fazer com que o trabalhador deva, por exemplo, em determinados tipos de emprego, manter o seu uniforme durante a sua pausa.

[25] Assim, é evidente que um trabalhador não pode dispor do seu tempo com a mesma liberdade quando beneficia de trinta minutos de pausa e quando beneficia de onze horas de descanso diário ou de vinte e quatro horas de descanso semanal.

[26] V., nomeadamente, Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 36 e jurisprudência referida).

[27] V., nomeadamente, Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 37 e jurisprudência referida).

[28] V., nomeadamente, Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 38 e jurisprudência referida).

48. Para garantir a plena eficácia da Diretiva 2003/88, importa que os Estados-Membros garantam o cumprimento desses períodos mínimos de descanso previstos por esta diretiva [29]. Isto implica que os Estados-Membros garantam que o período de pausa permite efetivamente ao trabalhador dedicar este período ao descanso.

49. É certo que o artigo 4.º da Diretiva 2003/88 não determina as modalidades concretas através das quais os Estados-Membros devem assegurar a aplicação do direito a um período de pausa, a fixar por convenções coletivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais ou, na sua falta, pela legislação nacional.

50. No entanto, à semelhança do que o Tribunal de Justiça declarou relativamente aos períodos mínimos de descanso previstos nos artigos 3.º e 5.º da Diretiva 2003/88, há que considerar que, embora os Estados-Membros disponham de uma margem de apreciação para esse efeito, não é menos verdade que, tendo em conta o objetivo essencial prosseguido por esta diretiva, que é garantir uma proteção eficaz das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores assim como uma melhor proteção da sua segurança e da sua saúde, os Estados-Membros são obrigados a garantir que o efeito útil do direito previsto no artigo 4.º da referida diretiva é totalmente assegurado, fazendo com que os trabalhadores beneficiem efetivamente de um período de pausa quando o tempo de trabalho diário é superior a seis horas [30].

51. Daqui decorre que as modalidades definidas pelos Estados-Membros para assegurar a aplicação das exigências da Diretiva 2003/88 não devem ser suscetíveis de esvaziar o direito à pausa que está previsto no artigo 4.º desta diretiva da sua substância [31].

52. A este respeito, há que recordar que o trabalhador deve ser considerado a parte fraca na relação de trabalho, pelo que é necessário impedir que a entidade patronal lhe possa impor uma restrição dos seus direitos [32].

53. Ora, afigura-se que não é possível alcançar a finalidade prosseguida pelo artigo 4.º da Diretiva 2003/88 quando o período de pausa do trabalhador pode ser interrompido a qualquer momento. Esta incerteza associada à ocorrência de uma chamada de emergência é suscetível, como referi anteriormente, de colocar o trabalhador em situação de alerta permanente, o que é contrário à finalidade de descanso do período de pausa. Em meu entender, nem a circunstância de as interrupções do período de pausa serem aleatórias e imprevisíveis, nem a sua frequência têm relevância para efeitos desta conclusão.

54. Por último, para ser exaustivo, saliento que o artigo 17.º, n.º 3, alínea c), iii), da Diretiva 2003/88 prevê que são permitidas derrogações, nomeadamente, ao artigo 4.º desta diretiva no que diz respeito, entre outros, aos serviços de sapadores-bombeiros ou de proteção civil. No entanto, uma vez que o litígio em causa no processo principal é relativo à qualificação dos períodos de pausa gozados por XR enquanto «tempo de trabalho» ou «período de descanso»,

[29] V., nomeadamente, Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 40 e jurisprudência referida).

[30] V., nomeadamente, por analogia, Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 42 e jurisprudência referida).

[31] V., nomeadamente, por analogia, Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 43 e jurisprudência referida). Por conseguinte, a margem de manobra deixada aos Estados-Membros pelo artigo 4.º da Diretiva 2003/88 destina-se unicamente a permitir que a duração e a frequência dos períodos de pausa sejam adaptadas aos constrangimentos associados à organização do trabalho e à natureza deste. Além disso, esta ideia encontra-se refletida no artigo 13.º desta diretiva, nos termos do qual «[o]s Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que as entidades patronais que pretendam organizar o trabalho segundo um certo ritmo tenham em conta o princípio geral da adaptação do trabalho ao homem, com vista, nomeadamente, a atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado em função do tipo de atividade e das exigências em matéria de segurança e de saúde, *em especial no que se refere às pausas durante o tempo de trabalho*» (sublinhado nosso).

[32] V., nomeadamente, por analogia, Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 44 e jurisprudência referida).

na aceção da referida diretiva, não é necessário ter em conta esta disposição que, sublinho, não foi referida na decisão de reenvio. Em todo o caso, observo que o Tribunal de Justiça declarou que o artigo 17.º, n.º 3, alínea c), iii), da Diretiva 2003/88 não permite aos Estados-Membros estabelecer derrogações, em relação a determinadas categorias de trabalhadores, ao artigo 2.º da mesma, que define, nomeadamente, os conceitos de «tempo de trabalho» e de «período de descanso» [33].

55. Tendo em consideração o exposto, proponho que o Tribunal de Justiça responda à primeira e segunda questões prejudiciais que o artigo 2.º da Diretiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que constitui «tempo de trabalho», na aceção desta disposição, o período de pausa concedido a um trabalhador durante o seu tempo de trabalho diário, em que este deve estar à disposição do empregador para sair devido a uma chamada de emergência no espaço de dois minutos, caso necessário. O caráter aleatório e imprevisível ou a frequência das saídas devido a chamadas de emergência durante este período de pausa são irrelevantes para efeitos de tal qualificação.

B. Quanto à terceira questão prejudicial

56. Com a sua terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pede ao Tribunal de Justiça, em substância, para declarar se o direito da União se opõe a que um órgão jurisdicional nacional, depois de a sua decisão ter sido anulada por um tribunal superior e depois de este lhe remeter o processo para ulterior tramitação, esteja vinculado, em conformidade com o direito processual nacional, pelas apreciações jurídicas efetuadas pelo referido tribunal superior, se estas apreciações forem contrárias ao direito da União.

57. Em conformidade com jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, decorre do princípio do primado do direito da União que, na impossibilidade de proceder a uma interpretação da regulamentação nacional conforme com as exigências do direito da União, o juiz nacional encarregado de aplicar, no âmbito da sua competência, as disposições do direito da União tem a obrigação de garantir o pleno efeito das mesmas, não aplicando, se necessário, por sua própria iniciativa, qualquer disposição contrária da legislação nacional, ainda que posterior, sem ter de pedir ou esperar pela sua revogação prévia por via legislativa ou por qualquer outro procedimento constitucional [34].

58. O dever que incumbe ao juiz nacional de garantir o primado do direito da União existe independentemente da posição que este juiz ocupa na ordem jurisdicional nacional.

59. Assim, no âmbito da relação entre os órgãos jurisdicionais nacionais inferiores e superiores na sequência de um reenvio prejudicial, importa recordar que resulta de jurisprudência constante que um acórdão proferido a título prejudicial pelo Tribunal de Justiça vincula o juiz nacional, quanto à interpretação ou à validade dos atos das instituições da União em causa, para a solução do litígio no processo principal [35]. Por conseguinte, o juiz nacional, tendo exercido a faculdade que lhe é conferida pelo artigo 267.º, segundo parágrafo, TFUE, está vinculado, para a resolução do litígio no processo principal, pela interpretação das disposições em causa feita pelo Tribunal de Justiça e deve, se for esse o caso, afastar as apreciações do tribunal superior se considerar, à luz dessa interpretação, que estas não são conformes com o direito da União [36].

[33] V. Acórdão Matzak (n.º 39).

[34] V., nomeadamente, Acórdão de 24 de junho de 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, n.º 58 e jurisprudência referida).

[35] V., nomeadamente, Acórdão de 5 de outubro de 2010, Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, n.º 29 e jurisprudência referida).

[36] V. Acórdão de 5 de outubro de 2010, Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, n.º 30).

60. Acrescento que a exigência de garantir a plena eficácia do direito da União inclui a obrigação de os órgãos jurisdicionais nacionais alterarem, sendo caso disso, uma jurisprudência assente, caso esta se baseie numa interpretação do direito interno incompatível com o direito da União [37]. Por conseguinte, os órgãos jurisdicionais nacionais têm a obrigação de garantir a eficácia plena do artigo 267.º TFUE, não aplicando, se necessário pela sua própria autoridade, qualquer regra nacional, tal como interpretada por um tribunal superior, por essa interpretação ser incompatível com o direito da União [38].

61. Tendo em consideração o exposto, proponho que o Tribunal de Justiça responda à terceira questão prejudicial que o direito da União se opõe a que um órgão jurisdicional nacional, depois de a sua decisão ter sido anulada por um tribunal superior e depois de este lhe remeter o processo para ulterior tramitação, esteja vinculado, em conformidade com o direito processual nacional, pelas apreciações jurídicas efetuadas pelo referido tribunal superior, se estas apreciações forem contrárias ao direito da União.

V. Conclusão

62. Tendo em consideração o exposto, proponho que o Tribunal de Justiça responda o seguinte às questões prejudiciais submetidas pelo Obvodní soud pro Prahu 9 (Tribunal de Primeira Instância de Praga 9, Chéquia):

1) O artigo 2.º da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, deve ser interpretado no sentido de que constitui «tempo de trabalho», na aceção desta disposição, o período de pausa concedido a um trabalhador durante o seu tempo de trabalho diário, em que este deve estar à disposição do empregador para sair devido a uma chamada de emergência, no espaço de dois minutos, caso necessário. O caráter aleatório e imprevisível ou a frequência das saídas devido a chamadas de emergência durante este período de pausa são irrelevantes para efeitos de tal qualificação.

2) O direito da União opõe-se a que um órgão jurisdicional nacional, depois de a sua decisão ter sido anulada por um tribunal superior e depois de este lhe remeter o processo para ulterior tramitação, esteja vinculado, em conformidade com o direito processual nacional, pelas apreciações jurídicas efetuadas pelo referido tribunal superior, se estas apreciações forem contrárias ao direito da União.

[37] V., nomeadamente, Acórdão de 5 de julho de 2016, Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, n.º 35 e jurisprudência referida).

[38] V., nomeadamente, Acórdão de 5 de julho de 2016, Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, n.º 36).