Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
GIOVANNI PITRUZZELLA
apresentadas em 13 de outubro de 2022[1]

Processo C-477/21

IH
contra
MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.

[pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Miskolci Törvényszék (Tribunal Regional de Miskolc, Hungria)]

«Pedido de decisão prejudicial — Proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores — Direito a uma limitação da duração máxima do tempo de trabalho e a períodos de descanso diário e semanal — Descanso diário e descanso semanal — Método de cálculo e modalidades de concessão»

1. Para assegurar a plena eficácia da proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores no seu local de trabalho, o direito da União define períodos mínimos de descanso diário e semanal. É necessário que os Estados-Membros prevejam a obrigação de a entidade patronal também assegurar sempre o período de descanso diário na aceção do artigo 3.º da diretiva, ou basta que, ao abrigo do artigo 5.º, seja garantido o descanso semanal se este for de duração igual ou superior à soma das horas previstas na diretiva para o descanso diário e para o descanso semanal? Se a legislação nacional ou a convenção coletiva aplicável previrem um «período de descanso semanal» superior ao mínimo previsto na diretiva, o Estado-Membro é na mesma obrigado a garantir o descanso diário? O descanso diário deve ser assegurado mesmo que para o trabalhador não esteja previsto nenhum período de trabalho nas 24 horas seguintes? O descanso diário deve necessariamente preceder o descanso semanal?

2. Nas presentes conclusões apresentarei as razões pelas quais considero que do direito da União decorre para os Estados-Membros a obrigação de assegurar aos trabalhadores o descanso diário enquanto direito autónomo e independente do descanso semanal, mesmo na eventualidade da concessão de um «período de descanso» (semanal) superior aos padrões mínimos definidos na diretiva.

[1] Língua original: italiano.

I. Quadro jurídico

A. Direito da União

3. De acordo com os considerandos 4 e 5 da Diretiva 2003/88 [2]:

«(4) A melhoria da segurança, da higiene e de saúde dos trabalhadores no trabalho constitui um objetivo que não se pode subordinar a considerações de ordem puramente económica.

(5) 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 Comunidade devem beneficiar de períodos mínimos de descanso — diários, semanais e anuais - e de períodos de pausa adequados. Assim sendo, é conveniente prever igualmente um limite máximo para o horário de trabalho semanal.»

4. O artigo 3.º da diretiva, sob a epígrafe «Descanso diário», determina que:

«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.»

5. O artigo 5.º da mesma diretiva, sob a epígrafe «Descanso semanal», prevê que:

«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

Caso condições objetivas, técnicas ou de organização do trabalho o justifiquem, pode ser adotado um período mínimo de descanso de 24 horas.»

6. Segundo o artigo 15.º da Diretiva 2003/88, sob a epígrafe «Disposições mais favoráveis»:

«A presente diretiva não impede os Estados-Membros de aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, ou de promoverem ou permitirem a aplicação de convenções coletivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais mais favoráveis à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores.»

B. Direito húngaro

7. O artigo 104.º, n.º 1, da Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Lei n.º I de 2012, que Institui o Código do Trabalho) (*Magyar Közlöny* 2012/2, a seguir «Código do Trabalho») prevê:

«Deve ser assegurado um período de descanso contínuo de, pelo menos, 11 horas, entre o fim do trabalho diário e o início do dia de trabalho seguinte (a seguir "descanso diário").»

[2] 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 (JO 2003, L 299, p. 9).

8. O artigo 105.º, n.º 1, do Código do Trabalho determina:

«São assegurados semanalmente 2 dias de descanso (dias de descanso semanal). Os dias de descanso semanal também podem ser fixados de forma variável.»

9. O artigo 106.º do Código do Trabalho, nos n.ºs 1 e 3, estabelece:

«(1) Em substituição dos dias de descanso semanal, também pode ser concedido semanalmente ao trabalhador um período de descanso semanal ininterrupto de, pelo menos, 48 horas.

[…]

(3) Se o horário de trabalho for variável, pode ser assegurado aos trabalhadores, em substituição do descanso semanal previsto no n.º 1 e sem prejuízo da aplicação *mutatis mutandis* do n.º 2, um período de descanso semanal ininterrupto de, pelo menos, 40 horas, incluindo um dia de calendário. Deve ser assegurado aos trabalhadores um período de descanso semanal de, pelo menos, 48 horas, em média, tomando por referência o quadro de planificação do tempo de trabalho ou o período contabilístico.»

10. O artigo 68.º/A, n.º 4, da Vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (Lei n.º CLXXXIII de 2005, Relativa ao Transporte Ferroviário) (*Magyar Közlöny* 2005/172) determina:

«Em derrogação do disposto nos n.ºs 1 a 3, as disposições do artigo 68.º/B, n.º 1 […] também se aplicam aos maquinistas de caminho de ferro que não são considerados trabalhadores ferroviários móveis que efetuam serviços no contexto da interoperabilidade transfronteiriça.»

11. O artigo 68.º/B, n.º 1, da referida lei determina:

«Em relação aos trabalhadores ferroviários móveis que efetuam serviços no contexto da interoperabilidade transfronteiriça, o período de descanso diário no seu domicílio deve ser de, pelo menos, 12 horas consecutivas por cada período de 24 horas.»

12. Por força do artigo 46.º, n.º 1, da convenção coletiva celebrada entre a MÁV-START e os sindicatos (a seguir «convenção coletiva»), os maquinistas devem beneficiar de período de descanso diário de 12 horas (descanso diário no domicílio), calculadas desde o momento da chegada ao seu domicílio até à hora de saída do seu domicílio para o trabalho (tempo de viagem).

13. Por força do artigo 47.º, n.º 1, da referida convenção coletiva, os maquinistas dispõem de 2 dias de descanso semanal, de modo que haja, pelo menos, 48 horas de descanso ininterrupto entre dois períodos de serviço.

14. O artigo 47.º, n.º 4, da referida convenção prevê que, ao abrigo do disposto no artigo 106.º do Código do Trabalho, possa ser assegurado aos maquinistas, em vez dos dias de descanso previstos no n.º 1, um período de descanso ininterrupto de, pelo menos, 42 horas por semana. Nesse caso, deve ser assegurado aos trabalhadores um descanso semanal de, pelo menos, 48 horas, em média, tomando por referência o quadro de planificação do tempo de trabalho.

II. Matéria de facto, tramitação do processo principal e questões prejudiciais

15. IH (a seguir o «trabalhador») é funcionário da MÁV-START (a seguir a «entidade patronal») na qualidade de maquinista de caminho de ferro e trabalha exclusivamente na Hungria, na sede operacional da MÁV-START em Miskolc.

16. A relação laboral entre trabalhador e entidade patronal rege-se pela lei e pela convenção coletiva celebrada entre a entidade patronal e os sindicatos. A entidade patronal emprega o trabalhador de acordo com uma planificação mensal do horário de trabalho que não define dias específicos de descanso semanal, embora fixe, para todos os maquinistas, um descanso semanal, que é função de um período de referência semanal.

17. De acordo com a convenção coletiva, a entidade patronal assegurou ao trabalhador um período de descanso diário de 12 horas entre dois serviços, que pôde gozar no seu domicílio, ao qual acrescia o denominado tempo de viagem padrão, ou seja, o tempo necessário para se deslocar ao trabalho ou do trabalho ao seu domicílio. No que respeita ao descanso semanal, quando a entidade patronal não logrou garantir ao trabalhador o descanso semanal contínuo de 48 horas numa determinada semana, sempre lhe garantiu um descanso ininterrupto de, no mínimo, 42 horas, de modo que o trabalhador beneficiasse de um descanso semanal médio de, pelo menos, 48 horas na planificação do seu horário de trabalho.

18. Conforme resulta dos autos, o trabalhador não podia escolher beneficiar do descanso diário e do tempo de viagem padrão nem antes nem depois do descanso semanal ou das férias. De facto, a entidade patronal não assegurava ao trabalhador o descanso diário quando lhe concedia o descanso semanal ou as férias, ou seja, nem no início nem no final desses períodos.

19. O trabalhador intentou uma ação contra a entidade patronal no Miskolci Törvényszék (Tribunal Regional de Miskolc, Hungria, a seguir «órgão jurisdicional de reenvio»), ou seja, o tribunal competente, para obter o pagamento das diferenças salariais alegadamente não pagas. A ação do trabalhador baseou-se no pressuposto de que tem direito a um período de descanso diário imediatamente antes ou depois dos seus períodos de repouso semanal ou de férias.

20. A entidade patronal, pelo contrário, sustenta que a concessão de um período de descanso diário deve ter lugar entre dois períodos de trabalho sucessivos no contexto do mesmo período de 24 horas.

21. Em primeiro lugar, o órgão jurisdicional de reenvio refere o Acórdão n.º 12 de 22 de junho de 2020 do Alkotmánybíróság (Tribunal Constitucional Húngaro), em que se considerou que a interpretação da Kúria (Supremo Tribunal Húngaro), segundo a qual o descanso diário e o semanal podem ser concedidos num único período, não era compatível com o artigo XVII, n.º 4, da Magyarország Alaptörvénye (Lei Fundamental da Hungria), que garante o direito dos trabalhadores ao descanso diário e semanal, na medida em que esses direitos, tendo escopos diferentes, devem considerar-se autónomos. O órgão jurisdicional de reenvio considera, no entanto, que a interpretação do Tribunal Constitucional, que diz respeito a um caso relativo a profissionais de saúde, não se aplica ao presente caso, que é relativo a maquinistas.

22. Em segundo lugar, o órgão jurisdicional de reenvio observa igualmente que a convenção coletiva aplicável ao caso em apreço derroga, em benefício dos trabalhadores, as normas da diretiva e do Código do Trabalho relativas ao descanso diário e ao descanso semanal. De facto, o período de descanso diário está fixado em 12 horas que, além disso, pode ser gozado inteiramente no domicílio do trabalhador, graças aos tempos de viagem padrão.

23. No que respeita ao descanso semanal, o órgão jurisdicional de reenvio afirma que a tradução húngara da Diretiva 2003/88 é ligeiramente diferente da versão em alemão, inglês e francês, em especial na medida em que a versão húngara define o conceito de «descanso semanal», na aceção do seu artigo 5.º, de tal modo que todos os trabalhadores devem dispor, por cada período de sete dias, de um período mínimo de descanso ininterrupto de 24 horas e, para além disso («továbbá»), também das 11 horas de descanso diário previstas no artigo 3.º dessa diretiva. As versões em alemão, inglês e francês utilizam os termos «zuzüglich» «plus» e «s'ajoutent» em vez de «às quais se adicionam».

24. Por conseguinte, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre qual a definição de «descanso semanal», ou seja, se após o período mínimo de descanso ininterrupto de 24 horas, o período de descanso diário (de 11 horas) deve ainda ser assegurado, ou se o período de 24 horas e o de 11 horas devem se adicionados e, com base nisso, o trabalhador tinha direito a um período mínimo de descanso semanal de 35 horas consecutivas. Além disso, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre se o descanso diário deve ser assegurado entre o final do trabalho diário em causa e o início do trabalho no dia seguinte (ou, no mesmo dia, entre o final de um período de trabalho e o início do período de trabalho seguinte) ou, mais genericamente, entre o final de um dia de trabalho e o início do dia de trabalho seguinte, mesmo que este se inicie alguns dias depois.

25. Neste contexto, o Miskolci Törvényszék (Tribunal Regional de Miskolc) suspendeu a instância e submeteu ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Deve o artigo 5.º da Diretiva [2003/88], em conjugação com o artigo 31.º, n.º 2, da Carta [dos Direitos Fundamentais da União Europeia], ser interpretado no sentido de que o período de descanso diário previsto no artigo 3.º [da referida Diretiva] constitui uma parte do período de descanso semanal?

2) Ou deve o artigo 5.º da Diretiva [2003/88], em conjugação com o artigo 31.º, n.º 2, da Carta, ser interpretado no sentido de que, em conformidade com o objetivo da Diretiva, o referido artigo estabelece apenas a duração mínima do descanso semanal, ou seja, que o período de descanso semanal deve ter uma duração mínima de 35 horas consecutivas, desde que não existam condições objetivas, técnicas ou de organização do trabalho que o impeçam?

3) Deve o artigo 5.º da Diretiva [2003/88], em conjugação com o artigo 31.º, n.º 2, da Carta, ser interpretado no sentido de que, quando o direito do Estado-Membro e a convenção coletiva aplicável estabelecem a concessão de um período de descanso semanal contínuo de, pelo menos, 42 horas, é obrigatório também conceder, após o trabalho efetuado no dia útil anterior ao período de descanso semanal, o período de descanso diário de 12 horas, ao abrigo do direito do Estado-Membro em causa e na convenção coletiva aplicável, desde que não existam condições objetivas, técnicas ou de organização do trabalho que o impeçam?

4) Deve o artigo 3.º da Diretiva [2003/88], em conjugação com o artigo 31.º, n.º 2, da Carta, ser interpretado no sentido de que o trabalhador tem também direito a um período mínimo de descanso que deve ser concedido durante um período de 24 horas quando, por qualquer razão, não é obrigado a trabalhar nas 24 horas seguintes?

5) Em caso de resposta afirmativa à quarta questão, devem os artigos 3.º e 5.º da Diretiva [2003/88], em conjugação com o artigo 31.º, n.º 2, da Carta, ser interpretados no sentido de que [deve] ser concedido o período de descanso diário antes do período de descanso semanal?»

III. Análise jurídica

A. Observações prévias

26. As questões prejudiciais submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio levam-nos a aprofundar o tema da relação entre o direito ao descanso diário e o direito ao descanso semanal, conforme reconhecidos aos trabalhadores pela Diretiva 2003/88. Em especial, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta ao Tribunal de Justiça se, na aceção da Diretiva 2003/88, o descanso diário pode considerar-se incluído no conceito de descanso semanal ou se, pelo contrário, deve ser interpretado no sentido de que para além do período de descanso semanal (de, pelo menos, 24 horas) deve ainda ser assegurado o descanso diário (de, pelo menos, 11 horas).

27. A título preliminar importa, em meu entender, observar que, para responder às referidas questões, poderiam adotar-se duas abordagens interpretativas diferentes.

28. Por um lado, poder-se-ia sustentar que o objetivo prosseguido pela diretiva é o de assegurar ao trabalhador um período global de descanso no espaço temporal de uma semana, adequado a proteger a sua segurança e saúde, independentemente da instituição separada de um descanso diário. Deveria, portanto, ficar garantido que, no espaço de uma semana de trabalho, o trabalhador beneficia de um período mínimo de descanso de 35 horas (24 horas de descanso semanal e 11 de descanso diário), sem distinção formal entre descanso semanal e descanso diário. Esta é a tese defendida pela entidade patronal [3] e, no essencial, também pelo Governo húngaro [4].

29. Por outro lado, poder-se-ia sustentar que o trabalhador deve beneficiar de um período de descanso mínimo que corresponde à soma de dois períodos distintos e que encontra fundamento em dois institutos jurídicos diferentes a que correspondem direitos entre si independentes e autónomos: o descanso diário e o descanso semanal. Isto independentemente da soma das horas resultantes dos dois tipos de descanso, de forma que os Estados e os parceiros sociais têm liberdade para definir um número de horas inclusive superior ao (mínimo) garantido pela diretiva.

[3] Observações do demandado no processo principal, n.º 23.

[4] Observações do Governo húngaro, n.º 13. Sublinho que a propósito de um tema de notável relevância sistemática como é a relação existente entre o direito do trabalhador ao descanso diário e ao descanso semanal nenhum Estado-Membro, exceto o Governo húngaro, apresentou observações no presente processo. Entendo que desse facto se pode inferir uma grande conformidade das legislações dos outros Estados-Membros à Diretiva 2003/88 conforme interpretada até ao momento pelo Tribunal de Justiça.

30. A opção por uma ou outra abordagem deverá ser feita por meio da interpretação das disposições aplicáveis baseada não apenas no seu sentido literal, mas também no contexto em que se inserem bem como nos objetivos prosseguidos pela legislação em que se integram [5]. Analisarei estes aspetos nos parágrafos dedicados ao exame das questões prejudiciais.

31. Quanto às questões prejudiciais, as primeiras três podem, em meu entender, ser examinadas conjuntamente, pois dizem respeito à mesma questão jurídica, ou seja, se o descanso diário acresce ao semanal ou se nele se inclui. Na quarta questão prejudicial, em contrapartida, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta ao Tribunal de Justiça se o artigo 3.º da Diretiva 2003/88, conjugado com o artigo 31.º, n.º 2, da Carta [dos Direitos Fundamentais da União Europeia] (a seguir a «Carta») deve ser interpretado no sentido de que o trabalhador tem direito ao período mínimo de descanso que deve ser concedido durante um período de 24 horas mesmo quando, por qualquer razão, não tenha de trabalhar nas 24 horas seguintes. A quinta questão, embora logicamente ligada à quarta, suscita uma questão independente: o órgão jurisdicional de reenvio pede ao Tribunal de Justiça que declare se os artigos 3.º e 5.º da diretiva, conjugados com o disposto no artigo 31.º, n.º 2, da Carta, devem ser interpretados no sentido de que o descanso diário deve ser assegurado antes do descanso semanal. No que respeita a esta última questão prejudicial, tenho dúvidas quanto à sua admissibilidade: em meu entender, o órgão jurisdicional de reenvio, de facto, não justificou adequadamente a sua utilidade no que respeita ao processo principal.

32. Para responder às referidas questões prejudiciais parece-me útil clarificar, antes de mais, o alcance da Diretiva 2003/88 no contexto do direito social da União à luz da jurisprudência do Tribunal de Justiça nessa matéria, para em seguida determinar, com base nesse exame, se o direito da União, e em especial a referida diretiva, que confere uma ampla margem de discricionariedade aos Estados-Membros, obriga a entidade patronal a assegurar um período de descanso diário que deve ser autónomo e independente do descanso semanal ou se a previsão de um «período de descanso semanal» superior ao mínimo definido na diretiva (35 horas como resultado da soma das 11 horas de descanso diário com as 24 do semanal) pode considerar-se conforme à regulamentação europeia.

B. A Diretiva 2003/88: objetivos e margem de discricionariedade dos Estados-Membros

33. A Diretiva 2003/88 tem por objetivo «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», especificando que «[e]sta 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» [6].

[5] V., neste sentido, Acórdão de 2 de março de 2017, J.D. (C-4/16, EU:C:2017:153, n.ºs 23 e 25), e Acórdão de 11 de maio de 2017, Krijgsman (C-302/16, EU:C:2017:359, n.º 24 e jurisprudência aí referida).

[6] V. Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 37 e jurisprudência aí referida); igualmente nesse sentido, v. designadamente Acórdãos de 9 de novembro de 2017, Maio Marques da Rosa (C 306/16, EU:C:2017:844, n.º 45), de 10 de setembro de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C 266/14, EU:C:2015:578, n.º 23), de 26 de junho de 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, n.º 37), e de 20 de novembro de 2018, Sindicatul Familia Constanța e o. (C-147/17, EU:C:2018:926, n.º 39).

34. Essa diretiva serve fundamentalmente um objetivo de proteção do trabalhador, que é notoriamente a parte mais fraca na relação contratual com a entidade patronal [7]. As suas disposições dão, de facto, execução ao artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais que, após reconhecer, no seu n.º 1, que «[t]odos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas», dispõe, no n.º 2, que «[t]odos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas».

35. A relação estreita entre as disposições da diretiva e as da Carta foi recentemente confirmada num acórdão da Grande Secção do Tribunal de Justiça que efetivamente reiterou que o direito de cada trabalhador à limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal constitui uma regra do direito social da União de especial importância e que as disposições da Diretiva 2003/88, especialmente os artigos 3.º, 5.º e 6.º, concretizam esse direito fundamental e devem, portanto, ser interpretadas à sua luz [8].

36. Como resulta da leitura tanto do artigo 3.º como do artigo 5.º — que não contêm qualquer referência ao direito nacional dos Estados-Membros — as expressões «descanso diário» e «descanso semanal» são conceitos autónomos do direito da União e, por conseguinte, devem beneficiar de uma interpretação uniforme a nível europeu, independentemente das especificidades existentes nas legislações dos diversos Estados-Membros [9]. Voltarei a esta questão na parte relativa à análise das três primeiras questões prejudiciais.

37. Da necessidade de interpretar as disposições da diretiva à luz do seu objetivo de proteção decorrem importantes consequências em termos tanto da indisponibilidade, pelo trabalhador, dos direitos que aí lhe são reconhecidos, como da limitação do poder discricionário dos Estados-Membros na aplicação das disposições constantes dessa mesma diretiva.

38. Em primeiro lugar, ambos os direitos, tanto ao descanso diário como ao descanso semanal, devido à sua estreita conexão com direitos primários e fundamentais, devem considerar-se inalienáveis pelos próprios trabalhadores, uma vez que se destinam a proteger o direito à saúde e à segurança no trabalho [10]. Daqui decorre que o legislador nacional e, em última instância, a entidade patronal devem reconhecer e garantir esses direitos, sem outra possibilidade de derrogação que não aquelas expressamente previstas na própria diretiva.

39. Em segundo lugar, e é isto que é aqui particularmente relevante, decorre da Diretiva 2003/88, designadamente do seu considerando 15, que esta confere aos Estados-Membros uma certa flexibilidade na aplicação das suas disposições. Porém, conforme expressamente refere o referido considerando e conforme especificado pelo Tribunal de Justiça, os Estados-Membros estão vinculados a uma obrigação de resultado precisa e incondicional quanto à aplicação das regras enunciadas na Diretiva 2003/88 [11]. Cabe-lhes adotar medidas gerais ou específicas aptas a

[7] A este respeito, v. Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, n.ºs 44 e 45 e jurisprudência aí referida): «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»; além disso, salienta-se que «tendo em conta esta situação de fraqueza, um trabalhador pode ser dissuadido de fazer valer explicitamente os seus direitos face à sua entidade patronal, nomeadamente, quando o facto de os reivindicar seja suscetível de o expor a medidas tomadas por este último, que possam afetar a relação de trabalho em detrimento deste trabalhador».

[8] Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 30).

[9] V. Acórdão de 9 de novembro de 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, n.º 38 e jurisprudência aí referida).

[10] Daqui se infere que os referidos direitos não integram o núcleo dos direitos de natureza estritamente contratual a que o trabalhador pode renunciar em troca de uma remuneração adicional ou de outros benefícios, mas integram o conjunto dos direitos fundamentais, consagrados em fontes normativas primárias de nível constitucional ou equiparável, que não dizem apenas respeito à relação contratual entre entidade patronal e trabalhador, mas à «pessoa do trabalhador».

[11] V. Acórdão de 11 de abril de 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, n.º 33).

assegurar o cumprimento dessa obrigação e, no essencial, proceder de forma a que as normas mínimas em matéria de duração do tempo de trabalho constantes da referida diretiva sejam respeitadas [12].

40. No quadro sistemático da diretiva, a concessão de períodos mínimos de descanso diário e semanal e de um limite máximo de duração média semanal do tempo de trabalho contribui substancialmente para garantir o efeito útil dos direitos consagrados na diretiva que, conforme declarado pelo Tribunal de Justiça [13], compete aos Estados-Membros garantir integralmente [14].

C. As questões prejudiciais

1. Primeira, segunda e terceira questões prejudiciais

41. Conforme referi, analisarei conjuntamente as três primeiras questões prejudiciais, porque dizem respeito à mesma questão jurídica. As duas primeiras sobrepõem-se parcialmente entre si, enquanto a terceira depende logicamente das duas primeiras.

42. Com as duas primeiras questões, o órgão jurisdicional de reenvio pretende apurar se o artigo 5.º da Diretiva 2003/88, conjugado com o disposto no artigo 31.º, n.º 2, da Carta, deve ser interpretado no sentido de que o descanso diário previsto no artigo 3.º da diretiva faz parte do descanso semanal ou se, pelo contrário, o artigo 5.º estabelece apenas a duração mínima do descanso semanal que deve ser de, pelo menos, 35 horas consecutivas. Com a terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o artigo 5.º da referida diretiva, conjugado com o disposto no artigo 31.º, n.º 2, da Carta, deve ser interpretado no sentido de que, quando a legislação nacional e a convenção coletiva aplicável preveem a concessão de um período mínimo de descanso semanal de 42 horas consecutivas, é obrigatório também conceder, após o trabalho efetuado no dia de trabalho anterior, o descanso semanal mais o descanso diário de 12 horas garantido pela legislação nacional e pela convenção coletiva.

43. O órgão jurisdicional de reenvio coloca estas questões porque, embora no Código do Trabalho húngaro os institutos do descanso diário e do descanso semanal integrem duas disposições diferentes, no seio do artigo relativo ao «período de descanso semanal» (em princípio de 48 horas mas, em caso de horário de trabalho variável, de, pelo menos, 40 horas que passam a 42 segundo a convenção coletiva celebrada entre a entidade patronal e os sindicatos) não há qualquer referência ao descanso diário ou à sua duração.

44. A favor da tese segundo a qual o direito ao descanso semanal não pode absorver o direito ao descanso diário, existem vários argumentos que, no essencial, se reconduzem aos critérios de interpretação literal e sistemática e à natureza dos conceitos autónomos de direito da União do descanso diário e semanal.

[12] Para efeitos das presentes conclusões, tive em consideração os artigos 3.º, 4.º, 5.º e 6.º da diretiva: «[o]s Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que […]».

[13] Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 42).

[14] V., neste sentido, Acórdão de 7 de setembro de 2006, Comissão/Reino Unido (C-484/04, EU:C:2006:526, n.º 40 e jurisprudência aí referida).

45. Segundo jurisprudência constante [15], para a interpretação de uma disposição do direito da União, há que ter em conta não só os seus termos mas também o seu contexto e os objetivos prosseguidos pela regulamentação de que faz parte.

46. Partindo do teor literal, é o próprio artigo 5.º da Diretiva 2003/88 a prever que 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* [16]». Porém, este artigo não esclarece quando deve ter lugar esse período mínimo de descanso, deixando, portanto, à discricionariedade dos Estados-Membros essa escolha. Esta interpretação é sustentada pelas diferentes versões linguísticas — em língua alemã, inglesa e portuguesa — que estabelecem que o período mínimo de descanso ininterrupto deve ser concedido «por» cada período de sete dias. As outras versões do referido artigo aproximam-se da versão em língua francesa, que enuncia que o descanso semanal deve ser concedido «no decurso» de cada período de sete dias [17].

47. Essa tese também encontra confirmação numa análise sistemática das outras disposições da Diretiva 2003/88 e revela-se consistente com os objetivos da diretiva suprarreferidos. Em especial, dos considerandos 1, 4, 7 e 8 e do artigo 1.º da referida diretiva resulta que o objetivo da diretiva é fixar prescrições mínimas com vista à melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores através da aproximação das normas nacionais em matéria de organização do tempo de trabalho. Isto põe em relevo o alcance e a importância da diretiva no sistema do direito social da União. Seria, portanto, contraditório que o direito ao descanso diário fosse absorvido pelo direito ao descanso semanal, pois isto estaria em contradição com a finalidade de proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores. Isto também é confirmado pelo artigo 15.º da Diretiva 2003/88, segundo o qual os Estados-Membros podem aplicar ou introduzir *disposições mais favoráveis à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores*, ou a promover ou permitir a aplicação de convenções coletivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais *mais favoráveis à referida proteção*.

48. Por conseguinte, para responder às questões suscitadas pelo órgão jurisdicional de reenvio, a Diretiva 2003/88 deve ser interpretada «tendo em conta a importância do direito fundamental de cada trabalhador à limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal» [18].

49. Conforme defendido pelo trabalhador [19] e pela Comissão [20] e como se infere da análise das disposições em causa com base nos critérios interpretativos suprarreferidos, os conceitos de «descanso diário» e «descanso semanal» são conceitos autónomos de direito da União que devem, portanto, ser definidos de acordo com características objetivas evocativas do sistema e finalidades da Diretiva 2003/88. O descanso diário e o descanso semanal prosseguem, efetivamente, objetivos diferentes e representam, por conseguinte, direitos autónomos.

15 V., neste sentido, Acórdão de 12 de maio de 2022, Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373, n.º 29 e jurisprudência aí referida).

16 O sublinhado é meu.

17 V. Acórdão de 9 de novembro de 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, n.ºs 40 e 41).

18 Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 33).

19 Observações do demandante no processo principal, p. 3, quarto parágrafo.

20 Observações da Comissão, n.º 46.

50. O objetivo do descanso diário é permitir aos trabalhadores descansar algumas horas — pelo menos 11 — durante um período de 24 horas. Mais concretamente, o Tribunal de Justiça já declarou que as horas de descanso devem não só ser consecutivas mas também imediatamente subsequentes a um período de trabalho [21].

51. Em contrapartida, o descanso semanal tem por função permitir o descanso do trabalhador — durante, pelo menos, 24 horas — no espaço temporal de um período de referência de sete dias, entendendo-se pela expressão «período de referência» o prazo em que deve ser concedido um período mínimo de descanso [22].

52. Seguindo a interpretação literal e sistemática nos termos expostos e para que a eficácia dos direitos conferidos aos trabalhadores pela Diretiva 2003/88 seja integralmente assegurada ao abrigo dos princípios evocados nos parágrafos anteriores, entendo que da própria diretiva decorre a obrigação de os Estados-Membros garantirem o respeito de cada uma das prescrições mínimas previstas na Diretiva 2003/88 [23].

53. Por conseguinte, o descanso diário não pode ser incluído no descanso semanal nem ser imputado ao período de descanso semanal, ao contrário do que a entidade patronal sustenta [24].

54. A tese que este último defende é que, de facto, dada a finalidade do descanso diário, que é a de permitir ao trabalhador recuperar forças entre dois períodos de trabalho, esse descanso só deverá ser assegurado se estiver previsto um novo período de trabalho dentro das 24 horas que se seguem ao termo de um determinado período de trabalho.

55. Em apoio da sua tese, a entidade patronal [25] evoca a «Comunicação interpretativa [sobre a Diretiva 2003/88/CE]» [26], afirmando que desses documentos decorre que o artigo 5.º da diretiva deveria ser interpretado no sentido de exigir apenas um período de descanso ininterrupto de 35 horas para um período de sete dias, sem distinguir entre descanso semanal e diário; este último estava, portanto, incluído neste período de referência. Consequentemente, a legislação húngara que prevê um período de descanso semanal de 48 horas, sem qualquer referência ao descanso diário, era conforme à diretiva.

56. Em minha opinião, adotar essa tese, que se baseia numa interpretação errónea do conteúdo dos documentos referidos, equivaleria a desrespeitar o disposto no artigo 5.º da diretiva, por força do qual o descanso diário *acresce* ao descanso semanal. Considero, de facto, que, nos documentos referidos, a Comissão apenas tinha efetuado uma operação matemática (soma do período mínimo de descanso diário de 11 horas com o semanal de 24) da qual não é de modo algum possível retirar que o direito ao descanso diário não deve ser assegurado se o período do descanso semanal for mais favorável do que o indicado na diretiva.

21 Acórdão de 9 de setembro de 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, n.º 95).

22 V. Acórdão de 9 de novembro de 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, n.º 42).

23 V. Acórdão de 11 de abril de 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, n.º 33).

24 Observações da demandada no processo principal, n.º 23.

25 Observações da demandada no processo principal, n.ºs 30 a 32.

26 Comunicação interpretativa sobre a 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 (JO 2017, C 165, p 1).

57. Relativamente a isto, reitero que as normas da diretiva definem padrões mínimos, e não máximos. De facto, o artigo 15.º da diretiva autoriza os Estados-Membros a aplicar ou introduzir disposições mais favoráveis à proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores, ou a promover ou permitir a aplicação de convenções coletivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais mais favoráveis à referida proteção.

58. Os Estados-Membros podem prever períodos de descanso mais longos, *desde que os requisitos mínimos da diretiva sejam respeitados*. Assim, na prática, os Estados-Membros podem prever períodos de descanso diário superiores a 11 horas consecutivas, bem como períodos de descanso semanal superiores a 24 horas para cada período de sete dias, mas isso não leva a que se considere legal a não concessão do direito ao descanso diário quando o descanso semanal seja mais favorável do que o definido na legislação europeia.

59. Todavia, no presente caso, caberá ao órgão jurisdicional nacional avaliar a compatibilidade da legislação húngara com o direito europeu uma vez que, conforme sustenta a Comissão [27], quaisquer direitos adicionais previstos pelos Estados-Membros estão fora do âmbito da diretiva, e, portanto, do direito da União, integrando o exercício das competências estatais [28] e, por conseguinte, do órgão jurisdicional nacional.

2. A quarta questão prejudicial

60. Com a quarta questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se o artigo 3.º da Diretiva 2003/88, conjugado com o disposto no artigo 31.º, n.º 2, da Carta, deve ser interpretado no sentido de que o trabalhador tem direito ao período mínimo de descanso diário que deve ser concedido em cada período de 24 horas, mesmo quando não é obrigado, por qualquer razão, a trabalhar nas 24 horas seguintes.

61. A questão do órgão jurisdicional de reenvio tem origem no facto de a entidade patronal não conceder ao trabalhador o descanso diário se não estiver previsto um novo período de trabalho consecutivo. A razão para isso é que, segundo a entidade patronal, a finalidade intrínseca do descanso diário é precisamente permitir a recuperação de forças entre dois períodos de trabalho, pelo que, se não estiver previsto um período de trabalho nas horas seguintes, não há qualquer razão para conceder o descanso diário.

62. A este propósito, o Tribunal de Justiça já declarou que «[a] fim de assegurar uma proteção efetiva 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* [29]. Com efeito, para poder efetivamente 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» [30]. Por conseguinte, aquilo que importa para efeitos da concessão do período de descanso é se este foi precedido por um período de trabalho, sendo absolutamente irrelevante a atividade a exercer após o referido período de descanso.

27 Observações da Comissão, n.º 51.

28 V. Acórdão de 19 de novembro de 2019, TSN e AKT (C-609/17 e C-610/17, EU:C:2019:981, n.os 34 e 35).

29 O sublinhado é meu.

30 Acórdão de 9 de setembro de 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, n.º 95).

63. À luz do que acabo de referir, conforme também sustentado pela Comissão [31] e pelo trabalhador [32], entendo que, para garantir uma interpretação da questão compatível com a Diretiva 2003/88 e com a Carta, se deve concluir que o trabalhador deve ainda beneficiar de um período de descanso diário todas as 24 horas, mesmo que não tenha de trabalhar nas 24 horas seguintes.

3. A quinta questão prejudicial

64. Com a quinta questão, a respeito da qual já exprimi as minhas dúvidas quanto à sua admissibilidade, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta ao Tribunal de Justiça se os artigos 3.º e 5.º da Diretiva 2003/88, conjugados com o disposto no artigo 31.º, n.º 2, da Carta, devem ser interpretados no sentido de que o descanso diário deve ser concedido antes do semanal.

65. Para responder a esta questão, devo em primeiro lugar sublinhar que a análise textual das disposições referidas não é determinante. De facto, nem o artigo 3.º, nem o artigo 5.º da diretiva fornecem elementos úteis porque, para além da obrigação de assegurar um período de descanso diário de, pelo menos, 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas e um descanso semanal de 24 horas ininterruptas por cada período de sete dias, não impõem outros requisitos para o seu exercício.

66. Embora o teor literal das referidas disposições não ajude, é, no entanto, possível detetar na Diretiva 2003/88 alguns elementos úteis para responder à questão colocada pelo órgão jurisdicional de reenvio. Refiro-me, em especial, ao considerando 15 da diretiva que deixa aos Estados-Membros uma ampla margem de flexibilidade na aplicação das disposições, desde que seja assegurado o respeito da segurança e da saúde dos trabalhadores. De facto, a autonomia que a diretiva confere aos Estados-Membros levou o Tribunal de Justiça a afirmar no Acórdão Maio Marquez da Rosa [33] que o descanso semanal pode ser concedido em qualquer momento em cada período de sete dias.

67. Na falta de indicações específicas na diretiva, essas considerações também podem ser transpostas para o descanso diário, com a consequência de, garantida a observância do período mínimo de descanso diário, os Estados-Membros têm liberdade para definir as respetivas modalidades.

68. Por conseguinte, concordo com a Comissão [34] relativamente ao facto de o descanso diário poder concedido no início, a meio ou ainda no final de um determinado período de 24 horas, assim como poderá ser indiferentemente concedido antes ou após o descanso semanal.

69. No essencial, como se trata de dois institutos diferentes e autónomos que dão resposta a finalidades também diferentes, não existem razões de princípio ou funcionais que limitem a autonomia dos Estados-Membros nesse sentido, estando estes apenas vinculados à observância dos padrões mínimos e dos princípios da proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores que informam a diretiva no seu conjunto.

31 Observações da Comissão, n.ºs 56 a 59.

32 Observações do demandante no processo principal, pp. 5 e 6.

33 Acórdão de 9 de novembro de 2017, Maio Marquez da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, n.º 44).

34 Observações da Comissão, n.ºs 60 a 64.

70. Para concluir: a finalidade da Diretiva 2003/88 e os seus objetivos de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, a sua inserção no direito social europeu e a natureza de direito fundamental ao descanso, nas suas duas componentes de descanso diário e semanal, militam em favor da legalidade de uma legislação nacional que prevê um «período de descanso semanal» com períodos de descanso superiores aos previstos na diretiva. Porém, a validade disto depende de a legislação nacional prever, como direitos autónomos e distintos, o descanso diário e semanal e, em segundo lugar, da observância dos padrões mínimos de tempo de descanso previsto na regulamentação europeia.

4. Quanto às consequências para o órgão jurisdicional de reenvio

71. Segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, o sistema de cooperação instituído pelo artigo 267.º TFUE baseia-se numa clara separação de funções entre os órgãos jurisdicionais nacionais e o Tribunal de Justiça. A reconstituição dos factos e a interpretação das normas nacionais são da competência dos órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros.

72. Em contrapartida, o Tribunal de Justiça tem competência para fornecer ao órgão jurisdicional nacional todos os elementos de interpretação que se prendam com o direito da União e com as indicações, extraídas dos autos do processo principal, bem como das observações escritas e orais que lhe tenham sido submetidas, idóneas a permitir ao órgão jurisdicional nacional decidir [35].

73. Conforme anteriormente exposto, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre se o conceito de «descanso semanal» deve ser interpretado no sentido de que, após o período mínimo de descanso ininterrupto de 24 horas, as 11 horas de descanso diário devem ainda ser asseguradas, ou no sentido de que o período de 24 horas e o de 11 se adicionam e que, com base nisso, o trabalhador tem direito a um período mínimo de descanso semanal de 35 horas. A esse propósito, o órgão jurisdicional de reenvio assinala que a legislação húngara introduziu no artigo 106.º do «Código do Trabalho» o conceito de «período de descanso semanal» fixado em 48 horas — superior ao mínimo de 24 horas previsto na Diretiva 2003/88 — e que não inclui qualquer referência ao período de descanso diário e à sua duração.

74. Não cabe ao Tribunal de Justiça pronunciar-se sobre o mérito do direito nacional: segundo jurisprudência assente, de facto, o Tribunal de Justiça apenas está habilitado a pronunciar-se sobre a interpretação ou a validade de um diploma da União com base nos factos que lhe são indicados pelo órgão jurisdicional nacional, enquanto compete exclusivamente ao órgão jurisdicional de reenvio interpretar a legislação nacional [36].

75. Importa ainda recordar que, por força de jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, os órgãos jurisdicionais nacionais devem, na medida do possível, interpretar o direito nacional à luz do direito europeu [37].

[35] Despacho do presidente do Tribunal de Justiça de 28 de janeiro de 2015, Gimnasio Deportivo San Andrés (C-688/13, EU:C:2015:46, n.os 30 a 32 e jurisprudência aí referida). V., mais recentemente, por exemplo, Acórdão de 3 de outubro de 2019, Fonds du Logement de la Région de Bruxelles Capitale (C-632/18, EU:C:2019:833, n.os 48 e 49 e jurisprudência aí referida).

[36] V., em especial, Acórdão de 10 de junho de 2021, Ultimo Portfolio Investment (Luxembourg) (C-303/20, EU:C:2021:479, n.º 25 e jurisprudência aí referida).

[37] V. Acórdãos de 19 de abril de 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, n.º 32); de 14 de outubro de 2020, KG (Cedências sucessivas no contexto do trabalho temporário) (C-681/18, EU:C:2020:823, n.º 66); e Rayonna prokuratura Lom (C-467/18, EU:C:2019:765, n.º 60 e jurisprudência aí referida).

76. O princípio da interpretação conforme exige que as autoridades nacionais façam tudo o que for da sua competência, tomando em consideração todo o direito nacional e aplicando os métodos de interpretação por este reconhecidos, a fim de garantir a plena efetividade do direito da União e de alcançar uma solução conforme com o objetivo por ele prosseguido.

77. Todavia, esse princípio tem certos limites. Em especial, a obrigação que incumbe ao juiz nacional de se basear no conteúdo do direito da União quando procede à interpretação e à aplicação das regras pertinentes do direito nacional está limitada pelos princípios gerais do direito e não pode servir de fundamento a uma interpretação *contra legem* do direito nacional.

78. Além disso, como anteriormente se sublinhou, o Tribunal de Justiça não pode substituir a apreciação que o órgão jurisdicional nacional faz da possibilidade de interpretar o direito nacional de forma a estar em conformidade com o direito da União.

79. Com base nestes princípios cabe ao órgão jurisdicional nacional verificar se, na Hungria, os trabalhadores beneficiam de um período de descanso semanal que respeita as prescrições mínimas previstas na Diretiva 2003/88. Nesse caso, o órgão jurisdicional poderá considerar que a legislação nacional e/ou a convenção coletiva aplicáveis são conformes ao direito da União se, apesar de estar previsto um único «período de descanso semanal» superior às 35 horas previstas na diretiva (11 horas para o descanso diário e 24 para o semanal), for, no entanto, respeitado o direito ao descanso diário como instituto autónomo e independente do descanso semanal, garantido em medida igual ou superior ao mínimo de 11 horas previsto na diretiva.

80. Da leitura dos autos, limito-me a observar que na legislação húngara (artigos 104.º, 105.º e 106.º do «Código do Trabalho»), parece que o direito ao descanso diário e o direito ao descanso semanal gozam de autonomia própria e que, no seu conjunto, a legislação nacional e a convenção coletiva aplicáveis asseguram ao trabalhador em causa no processo principal um melhor tratamento do que o padrão mínimo oferecido pelo legislador europeu.

IV. Conclusão

81. Com base em todas as considerações que acabo de expor, proponho ao Tribunal de Justiça que responda às questões prejudiciais colocadas pelo Miskolci Törvényszék (Tribunal Regional de Miskolc, Hungria) nos seguintes termos:

«Os artigos 3.º e 5.º da Diretiva 2003/88, conjugados com o disposto no artigo 31.º, n.º 2, da Carta, devem ser interpretados no sentido de que não obstam a uma legislação nacional ou a uma convenção coletiva que assegure aos trabalhadores um período de descanso semanal superior à medida mínima prevista na Diretiva 2003/88. A eventual previsão, no ordenamento jurídico nacional, de períodos de descanso semanal mais favoráveis do que os previstos na Diretiva 2003/88 não afasta a obrigação de a entidade patronal assegurar o descanso diário pelo menos na medida mínima prevista na própria diretiva. De facto, o descanso diário deve ser entendido como um direito autónomo que não integra o conceito de descanso semanal.

O artigo 3.º da Diretiva 2003/88, conjugado com o disposto no artigo 31.º, n.º 2, da Carta, deve ser interpretado no sentido de que o trabalhador tem direito ao período mínimo de descanso diário que deve ser concedido em cada período de 24 horas, independentemente da planificação da atividade laboral nas 24 horas seguintes.

Os Estados-Membros são livres de determinar quando conceder o descanso diário, que poderá ocorrer no início, a meio ou no final de um determinado período de 24 horas, assim como poderá ser indiferentemente concedido antes ou depois do descanso semanal, sempre que se respeite o princípio da proteção da segurança e da saúde do trabalhador.»