



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção)

14 de dezembro de 2023*

«Reenvio prejudicial — Proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores — Organização do tempo de trabalho — Artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia — Diretiva 2003/88/CE — Artigo 7.º — Direito a férias anuais remuneradas — Vírus SARS-Cov-2 — Medida de quarentena — Impossibilidade de adiamento das férias anuais remuneradas concedidas para um período coincidente com um período de quarentena»

No processo C-206/22,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunal do Trabalho de Ludwigshafen am Rhein, Alemanha), por Decisão de 14 de fevereiro de 2022, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 17 de março de 2022, no processo

TF

contra

Sparkasse Südpfalz,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção),

composto por: A. Arabadjiev, presidente de secção, T. von Danwitz, P. G. Xuereb, A. Kumin e I. Ziemele (relatora), juízes,

advogado-geral: P. Pikamäe,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

- em representação da Sparkasse Südpfalz, por K. Kapischke, M. Sprenger e K. Waterfeld,
- em representação do Governo Finlandês, por M. Pere, na qualidade de agente,
- em representação da Comissão Europeia, por B.-R. Killmann e D. Recchia, na qualidade de agentes,

* Língua de processo: alemão.

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 4 de maio de 2023,
profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 7.º, n.º 1, 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 (JO 2003, L 299, p. 9), e do artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe TF ao seu empregador, a Sparkasse Südpfalz, a respeito de um pedido de reporte de dias de férias anuais remuneradas concedidas a TF para um período coincidente com a sua quarentena na sequência de um contacto com uma pessoa contaminada pelo vírus SARS-Cov-2.

Quadro jurídico

Direito da União

- 3 Nos termos dos considerandos 4 e 5 da Diretiva 2003/88:

«(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. [...]»
- 4 O artigo 7.º desta diretiva, sob a epígrafe «Férias anuais», dispõe, no seu n.º 1:

«Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas, de acordo com as condições de obtenção e de concessão previstas nas legislações e/ou práticas nacionais.»

Direito alemão

- 5 Nos termos do § 7, n.º 3, da Bundesurlaubsgesetz (Lei Federal relativa às Férias), de 8 de janeiro de 1963 (BGBl. 1963, p. 2), na sua versão aplicável no litígio no processo principal (a seguir «BUrlG»), dispõe:

«As férias devem ser concedidas e gozadas durante o ano civil em curso. Só podem ser reportadas para o ano civil seguinte quando tal se justifique por motivos imperiosos de serviço ou por motivos pessoais do trabalhador. Em caso de reporte, as férias devem ser concedidas e gozadas durante os três primeiros meses do ano civil seguinte. [...]»

- 6 O § 28, n.º 1, da Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz) (Lei relativa à Prevenção e Luta contra Doenças Infeciosas nos Seres Humanos), prevê:

«Caso se comprove que uma pessoa está doente, é suspeita de estar doente ou contaminada, ou é portadora do vírus [...], a autoridade competente toma as medidas de prevenção necessárias [...] nas condições e durante o período necessários para impedir a propagação de doenças transmissíveis; a autoridade competente pode, nomeadamente, proibir as pessoas de saírem do local onde se encontrem ou permitir e que saiam apenas em determinadas condições, ou ainda proibir a entrada em determinados locais específicos ou espaços públicos ou só autorizar a entrada em determinadas condições. [...]»

Litígio no processo principal e questão prejudicial

- 7 Foram concedidas a TF, trabalhador da Sparkasse Südpfalz desde 2003, férias anuais remuneradas para o período compreendido entre 3 e 11 de dezembro de 2020.
- 8 Em 2 de dezembro de 2020, a Kreisverwaltung Germersheim (Administração do Distrito de Germersheim, Alemanha) decretou, em conformidade com o § 28 da Lei relativa à Prevenção e Luta contra Doenças Infeciosas nos Seres Humanos, que TF tinha de ficar de quarentena entre 2 e 11 de dezembro de 2020, por ter estado em contacto, no seu local de trabalho, com uma pessoa contaminada pelo vírus SARS-Cov-2.
- 9 Em 4 de março de 2021, TF pediu que fossem reportados os dias de férias anuais remuneradas que lhe tinham sido concedidos pelo período coincidente com o período de quarentena de que era objeto.
- 10 Uma vez que a Sparkasse Südpfalz recusou este reporte, TF intentou no Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunal do Trabalho de Ludwigshafen am Rhein, Alemanha), órgão jurisdicional de reenvio, uma ação destinada a que as férias anuais remuneradas não fossem deduzidas do período de quarentena decretado pelas autoridades públicas.
- 11 Este órgão jurisdicional sublinha que, por força da jurisprudência do Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal, Alemanha), o direito a férias anuais remuneradas tem por único objetivo dispensar o trabalhador da sua obrigação de trabalhar, garantindo-lhe simultaneamente o pagamento da remuneração pelas férias. Todavia, a entidade empregadora não é responsável pelas condições em que as férias decorrem.
- 12 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, as disposições da BUrlG apenas obrigam a entidade patronal a reportar os dias de férias concedidos quando o trabalhador puder demonstrar uma incapacidade para o trabalho durante o período de férias. Ora, os órgãos jurisdicionais alemães consideraram que a mera quarentena não equivale a uma incapacidade para o trabalho.
- 13 No entanto, o órgão jurisdicional de reenvio tem dúvidas a respeito da compatibilidade desta jurisprudência com o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88.
- 14 Primeiro, baseando-se no Acórdão de 14 de outubro de 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), recorda que as interrogações ao direito a férias anuais remuneradas devem ser interpretadas de forma restritiva.

- 15 Segundo, tendo em conta a finalidade das férias anuais remuneradas, a saber, permitir que o trabalhador descanse e usufrua de um período de descontração e lazer, não é certo que um período de quarentena seja equivalente a um período de descanso efetivo.
- 16 Terceiro, no Acórdão de 29 de novembro de 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914), o Tribunal de Justiça declarou que o direito a férias anuais remuneradas não se extingue após o decurso do período de referência, mais concretamente, após período durante o qual as férias anuais devem ser gozadas, se o trabalhador tiver sido impedido de exercer esse direito. A quarentena pode ser considerada um impedimento para este efeito.
- 17 Nestas condições, o Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunal do Trabalho de Ludwigshafen am Rhein) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«Devem o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva [2003/88], e o direito a um período anual de férias pagas consagrado no artigo 31.º, n.º 2, da [Carta] ser interpretados no sentido de que se opõem a disposições legislativas ou a práticas dos Estados-Membros em matéria de concessão de férias aos trabalhadores segundo as quais o direito a férias também se considera [gozado] quando o trabalhador, durante umas férias autorizadas, é afetado por uma ocorrência imprevisível, como, no caso em apreço, uma quarentena ordenada pelo Estado e, por este motivo, é impedido de exercer plenamente o seu direito?»

Quanto à questão prejudicial

Quanto à admissibilidade

- 18 A Sparkasse Südpfalz alega que a questão prejudicial está formulada de forma demasiado genérica e que nela é feito um juízo antecipado da resposta a proferir. Por conseguinte, segundo a Sparkasse Südpfalz, a questão prejudicial tem carácter hipotético e é inadmissível.
- 19 De acordo com a jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, o juiz nacional, a quem foi submetido o litígio e que deve assumir a responsabilidade pela decisão judicial a tomar, tem competência exclusiva para apreciar, tendo em conta as especificidades do processo, tanto a necessidade de uma decisão prejudicial para poder proferir a sua decisão, como a pertinência das questões que submete ao Tribunal. Por conseguinte, desde que a questão submetida tenha por objeto a interpretação ou a validade de uma norma do direito da União, o Tribunal de Justiça é, em princípio, obrigado a pronunciar-se, salvo se for manifesto que a interpretação solicitada não tem nenhuma relação com a realidade ou com o objeto do litígio no processo principal, se o problema for hipotético ou se o Tribunal de Justiça não dispuser dos elementos de facto e de direito necessários para dar uma resposta útil à referida questão [Despacho de 27 de abril de 2023, Ministero della Giustizia (Concurso de notário), C-495/22, EU:C:2023:405, n.º 40 e jurisprudência referida].
- 20 Além disso, também decorre de jurisprudência constante que, perante questões formuladas de maneira inadequada ou que ultrapassem o âmbito das funções que são atribuídas ao Tribunal de Justiça pelo artigo 267.º TFUE, compete a este último extrair do conjunto dos elementos fornecidos pelo órgão jurisdicional nacional, nomeadamente da fundamentação da decisão de reenvio, os elementos de direito da União que requerem uma interpretação, tendo em conta o

objeto do litígio. Nesta ótica, incumbe ao Tribunal de Justiça, se tal se revelar necessário, reformular as questões que lhe foram submetidas (Acórdão de 13 de fevereiro de 2014, Crono Service e o., C-419/12 e C-420/12, EU:C:2014:81, n.º 28 e jurisprudência referida).

- 21 Com a sua questão, tal como redigida na decisão de reenvio, ao solicitar a interpretação do artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88, bem como do artigo 31.º, n.º 2, da Carta, o órgão jurisdicional de reenvio procura saber se um acontecimento imprevisível que ocorra durante o período de férias anuais, como a quarentena decretada pelas autoridades públicas, permite que o trabalhador obtenha o direito ao reporte dos seus dias de férias. Ao fazê-lo, enumera as razões pelas quais a resposta do Tribunal de Justiça à questão submetida é necessária para a solução do litígio no processo principal.
- 22 A este respeito, por um lado, a decisão de reenvio contém todos os elementos relevantes que permitem ao Tribunal de Justiça dar uma resposta útil à questão prejudicial submetida.
- 23 Por outro lado, como alega a Sparkasse Südpfalz, o conceito de «acontecimento imprevisível» abrange acontecimentos imprevisíveis, além da quarentena, que está em causa no caso em apreço. No entanto, tanto da expressão «como a quarentena» que figura na questão prejudicial, como do conteúdo da decisão prejudicial, resulta que, na realidade, o órgão jurisdicional de reenvio apenas solicita a interpretação das disposições do direito da União em causa no que respeita ao impacto de uma quarentena no direito a férias anuais.
- 24 Daqui decorre que a questão prejudicial é admissível.

Quanto ao mérito

- 25 Com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma legislação ou a uma prática nacional que não permite o reporte dos dias de férias anuais remuneradas, concedidos a um trabalhador que não esteja doente durante um período coincidente com um período de quarentena decretada por uma autoridade pública, pelo facto de o referido trabalhador ter estado em contacto com uma pessoa contaminada por um vírus.
- 26 Em primeiro lugar, há que recordar que, como resulta da própria redação do artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88, todos os trabalhadores beneficiam de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas. O referido direito a férias anuais remuneradas deve ser considerado um princípio do direito social da União que reveste particular importância, cuja aplicação pelas autoridades nacionais competentes apenas pode ocorrer dentro dos limites expressamente enunciados pela própria Diretiva 2003/88 (Acórdão de 22 de setembro de 2022, Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 e C-727/20, EU:C:2022:707, n.º 24 e jurisprudência referida).
- 27 O direito a férias anuais remuneradas assume particular importância enquanto princípio do direito social da União que se manifesta na sua consagração expressa no artigo 31.º, n.º 2, da Carta. Importa recordar que o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 reflete e concretiza o direito fundamental a um período anual de férias remuneradas, conforme consagrado na Carta. Com efeito, o artigo 31.º, n.º 2, da Carta, garante o direito de qualquer trabalhador a um período anual de férias remuneradas, ao passo que o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 faz aplicação desse princípio, fixando a duração do referido período (v., neste sentido, Acórdão de 22 de setembro de 2022, Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 e C-727/20, EU:C:2022:707, n.º 26 e jurisprudência referida).

- 28 Em segundo lugar, o Tribunal de Justiça declarou que, neste contexto, não deve ser feita uma interpretação restritiva do direito a férias anuais remuneradas (v., neste sentido, Acórdão de 30 de junho de 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, n.º 21).
- 29 Em terceiro lugar, no que respeita ao objetivo visado no artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88, bem como no artigo 31.º, n.º 2, da Carta, há que recordar que, segundo jurisprudência constante, o direito a férias anuais tem uma dupla finalidade, a saber, permitir que o trabalhador descanse da execução das tarefas que lhe incumbem ao abrigo do seu contrato de trabalho, por um lado, e que, por outro, o trabalhador disponha de um período de descontração e lazer (Acórdão de 25 de junho de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgária e Iccrea Banca SpA, C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, n.º 57 e jurisprudência referida).
- 30 A este respeito, o trabalhador tem de poder beneficiar efetivamente do período mínimo de férias anuais remuneradas previsto no artigo 7.º da Diretiva 2003/88, bem como dos outros períodos mínimos de descanso previstos nesta diretiva (v., neste sentido, Acórdãos de 6 de novembro de 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, n.º 49, e de 4 de junho de 2020, Fetico e o., C-588/18, EU:C:2020:420, n.º 32).
- 31 Em particular, o Tribunal de Justiça considerou que a finalidade do direito a férias anuais remuneradas, que consiste em permitir que o trabalhador descanse e disponha de um período de descontração e lazer, difere da finalidade do direito a licença por doença, que consiste em permitir que o trabalhador recupere de uma doença (v., neste sentido, Acórdão de 30 de junho de 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, n.º 25).
- 32 Tendo em conta as finalidades divergentes dos dois tipos de períodos de interrupção do trabalho, o Tribunal de Justiça concluiu que um trabalhador que esteja de licença por doença durante o período de férias anuais fixado previamente, tem direito, a seu pedido, e para que possa beneficiar efetivamente das suas férias anuais, a gozar as mesmas numa altura diferente da que coincide com o período de licença por doença (Acórdão de 30 de junho de 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, n.º 26 e jurisprudência referida).
- 33 Neste último caso, por um lado, a ocorrência da incapacidade para o trabalho é, em princípio, imprevisível e independente da vontade do trabalhador (Acórdão de 4 de outubro de 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, n.º 32).
- 34 Por outro lado, o trabalhador que está de licença por doença está sujeito a limitações físicas ou psíquicas provocadas por uma doença (v., neste sentido, Acórdão de 4 de outubro de 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, n.º 33).
- 35 Além disso, durante os períodos mínimos de descanso previstos na Diretiva 2003/88, o trabalhador não deve estar sujeito, no que diz respeito à entidade patronal, a qualquer obrigação que o possa impedir de se dedicar, livre e ininterruptamente, aos seus próprios interesses para neutralizar os efeitos do trabalho na sua segurança e na sua saúde (v., neste sentido, Acórdão de 9 de setembro de 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, n.º 94).
- 36 Importa pois examinar a questão prejudicial à luz destes princípios, tal como concretizados pela jurisprudência do Tribunal de Justiça.

- 37 Resulta da decisão de reenvio que foram concedidos a TF dias de férias por um período coincidente com o período de quarentena decretada pelas autoridades públicas competentes com base no artigo 28.º da IfSG, enquanto medida de saúde pública destinada a prevenir a propagação de uma doença contagiosa, uma vez que TF esteve em contacto com uma pessoa contaminada. O órgão jurisdicional de reenvio salienta, a este respeito, que, segundo a jurisprudência dos órgãos jurisdicionais alemães relativa às disposições pertinentes da BUrlG, uma quarentena que não implique uma incapacidade para o trabalho, como no caso em apreço, não confere um direito ao reporte dos dias de férias anuais remuneradas.
- 38 A este respeito, importa salientar, primeiro, que a finalidade desta medida de quarentena, destinada a evitar a propagação de uma doença contagiosa através do isolamento das pessoas que possam desenvolver sintomas, difere das finalidades das férias anuais remuneradas, recordadas no n.º 29 do presente acórdão.
- 39 Segundo, é certo que é facto assente que uma medida de quarentena, à semelhança da ocorrência de uma incapacidade para o trabalho devido a doença, é um acontecimento imprevisível e independente da vontade da pessoa que é objeto dessa medida.
- 40 Resulta, não obstante, dos autos de que dispõe o Tribunal de Justiça que a quarentena do recorrente no processo principal foi decretada por uma autoridade pública pelo facto de este ter estado em contacto com uma pessoa contaminada pelo vírus SARS-Cov-2.
- 41 Ora, durante o período em causa, esse trabalhador não esteve numa situação de incapacidade para o trabalho justificada por atestado médico.
- 42 Assim, o referido trabalhador encontra-se numa situação diferente da situação de um trabalhador que esteja de licença por doença, que sofre limitações físicas ou psíquicas provocadas por uma doença.
- 43 Por conseguinte, não se pode considerar que a finalidade da quarentena é, em princípio, comparável à de uma licença por doença, na aceção da jurisprudência recordada no n.º 31 do presente acórdão. Por conseguinte, um período de quarentena não pode, por si só, obstar à concretização da finalidade das férias anuais remuneradas, que se destinam a permitir que o trabalhador descanse da execução das tarefas que lhe incumbem ao abrigo do seu contrato de trabalho e disponha de um período de descontração e lazer (v., neste sentido, Acórdão de 6 de novembro de 2018, Bauer e Willmeroth, C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871, n.º 41 e jurisprudência referida).
- 44 Terceiro, como o advogado-geral salientou nos n.ºs 52 a 56 das suas conclusões, embora a quarentena possa ter impacto nas condições segundo as quais o trabalhador dispõe do seu tempo livre, não se pode considerar que, por si só, esta viola o direito desse trabalhador a beneficiar efetivamente das suas férias anuais remuneradas. Com efeito, durante o período de férias anuais, o trabalhador não pode estar sujeito, em relação à entidade empregadora, a qualquer obrigação suscetível de o impedir de se dedicar, livre e ininterruptamente, aos seus próprios interesses que neutralize os efeitos do trabalho na sua segurança e na sua saúde.
- 45 Por conseguinte, desde que a entidade empregadora cumpra essas obrigações, não poderá estar sujeita à obrigação de compensar as desvantagens decorrentes de um acontecimento imprevisível, como uma quarentena decretada por uma autoridade pública, que impeça o seu trabalhador de gozar plenamente o seu direito a férias anuais remuneradas. Com efeito, a Diretiva

2003/88, cujos princípios foram recordados nos n.ºs 26 a 35 do presente acórdão, não prevê que qualquer acontecimento suscetível de impedir o trabalhador de gozar plenamente e da forma que deseje de um período de repouso ou lazer, justifique que lhe sejam concedidas férias suplementares para que a finalidade das férias anuais seja garantida.

- 46 Tendo em conta as considerações precedentes, há que responder à questão submetida que o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta devem ser interpretados no sentido de que não se opõem a uma legislação ou a uma prática nacional que não permite o reporte dos dias de férias anuais remuneradas, concedidos a um trabalhador que não esteja doente durante um período coincidente com um período de quarentena decretada por uma autoridade pública, pelo facto de o referido trabalhador ter estado em contacto com uma pessoa contaminada por um vírus.

Quanto às despesas

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

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

O artigo 7.º, n.º 1, 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, e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

devem ser interpretados no sentido de que:

não se opõem a uma legislação ou a uma prática nacional que não permite o reporte dos dias de férias anuais remuneradas, concedidos a um trabalhador que não esteja doente durante um período coincidente com um período de quarentena decretada por uma autoridade pública, pelo facto de o referido trabalhador ter estado em contacto com uma pessoa contaminada por um vírus.

Assinaturas