Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção)

4 de junho de 2020*

«Reenvio prejudicial — Política social — Proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores — Organização do tempo de trabalho — Diretiva 2003/88/CE — Artigos 5.º e 7.º — Descanso semanal — Férias anuais — Licenças especiais remuneradas que permitem ausentar-se do trabalho para responder a necessidades e obrigações determinadas»

No processo C-588/18,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pela Audiencia Nacional (Audiência Nacional, Espanha), por Decisão de 3 de setembro de 2018, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 20 de setembro de 2018, no processo

Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),

Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT),

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

contra

Grupo de Empresas DIA, SA,

Twins Alimentación, SA,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção),

composto por: K. Lenaerts, presidente, R. Silva de Lapuerta, vice-presidente, A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan (relator), M. Safjan, S. Rodin e I. Jarukaitis, presidentes de secção, C. Toader, D. Šváby, F. Biltgen, K. Jürimäe e C. Lycourgos, juízes,

advogado-geral: H. Saugmandsgaard Øe,

secretário: M. Ferreira, administradora principal,

vistos os autos e após a audiência de 24 de setembro de 2019,

vistas as observações apresentadas:

– em representação da Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), por J. I. Quintana Horcajada e D. Cadierno Pájaro, abogados,

* Língua do processo: espanhol.

– em representação da Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), por B. García Rodríguez e J. F. Pinilla Porlan, abogados,

– em representação da Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), por P. Caballero Marcos, abogada,

– em representação do Grupo de Empresas DIA SA e Twins Alimentación SA, por A. I. Pérez Hernández, abogada,

– em representação do Governo espanhol, por L. Aguilera Ruiz, na qualidade de agente,

– em representação da Comissão Europeia, por N. Ruiz García e M. van Beek, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 12 de dezembro de 2019,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação dos artigos 5.º e 7.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 (JO 2003, L 299, p. 9).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de litígios que opõem organizações sindicais de trabalhadores, concretamente, a Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), a Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) e a Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), ao grupo de empresas DIA SA e Twins Alimentación SA, a propósito de conflitos coletivos de trabalho relativos às condições de aplicação das licenças especiais remuneradas previstas no artigo 46.º do Convenio colectivo del grupo de empresas DIA SA y Twins Alimentación SA (Convenção coletiva do grupo de empresas DIA SA e Twins Alimentación SA), de 13 de julho de 2016 (a seguir «convenção coletiva de 13 de julho de 2016»), registada e publicada pela Resolución de la Dirección General de Empleo (Resolução da Direção-Geral do Emprego), de 22 de agosto de 2016 (BOE n.º 212, de 2 de setembro de 2016, p. 63357).

Quadro jurídico

Direito da União

Diretiva 2003/88

3 O considerando 5 da Diretiva 2003/88 enuncia:

«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. Assim sendo, é conveniente prever igualmente um limite máximo para o horário de trabalho semanal.»

4 Nos termos do artigo 1.º, n.ºs 1 e 2, desta diretiva:

«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.»

5 O artigo 5.º da referida diretiva, sob a epígrafe «Descanso semanal», dispõe:

«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 O artigo 7.º da Diretiva 2003/88, sob a epígrafe «Férias anuais», enuncia:

«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.

2. O período mínimo de férias anuais remuneradas não pode ser substituído por retribuição financeira, exceto nos casos de cessação da relação de trabalho.»

7 O artigo 15.º desta diretiva, sob a epígrafe «Disposições mais favoráveis», tem a seguinte redação:

«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.»

Diretiva 2010/18

8 O Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, celebrado em 18 de junho de 2009, que figura em anexo à Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Diretiva 96/34/CE (JO 2010, L 68, p. 13, a seguir «acordo-quadro»), prevê, na sua cláusula 1, n.º 1:

«O presente acordo estabelece requisitos mínimos para facilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares dos trabalhadores com filhos, tendo em conta a diversidade crescente das estruturas familiares e respeitando a legislação, as convenções coletivas e/ou as práticas nacionais.»

9 A cláusula 7 deste acordo-quadro, sob a epígrafe «Faltas ao trabalho por motivo de força maior», enuncia:

«1. Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam as medidas necessárias para autorizar os trabalhadores a ausentar-se do trabalho, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais, por motivo de força maior associado a razões familiares urgentes, em caso de doença ou de acidente que torne indispensável a presença imediata do trabalhador.

2. Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais podem especificar as condições de acesso e as regras de execução do número anterior e limitar esse direito a uma determinada duração por ano e/ou por caso.»

10 A cláusula 8, n.º 1, do referido acordo-quadro dispõe:

«Os Estados-Membros podem aplicar ou introduzir disposições mais favoráveis do que as previstas no presente acordo.»

Direito espanhol

Constituição

11 O artigo 40.º, n.º 2, da Constituição prevê:

«[Os] poderes públicos devem incentivar uma política que garanta a formação e reconversão profissional, assegure a segurança e a saúde no trabalho e garanta o descanso necessário, mediante a limitação dos horários de trabalho, as férias regulares remuneradas e a promoção de instalações adequadas.»

Estatuto dos Trabalhadores

12 O artigo 37.º do Estatuto de los Trabajadores (Estatuto dos Trabalhadores), na sua versão resultante do Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo n.º 2/2015, que aprova o texto consolidado da Lei relativa ao Estatuto dos Trabalhadores), de 23 de outubro de 2015 (BOE n.º 255, de 24 de outubro de 2015, p. 100224) (a seguir «Estatuto dos Trabalhadores»), sob a epígrafe «Descanso semanal, feriados e licenças», dispõe:

«1. Os trabalhadores têm direito a um descanso semanal mínimo, cumulável por períodos até catorze dias, de dia e meio ininterruptos que, em regra, inclui a tarde do sábado ou, eventualmente, a manhã da segunda-feira e todo o dia de domingo. Os menores de 18 anos têm direito a um descanso semanal mínimo de pelo menos dois dias ininterruptos.

[…]

3. O trabalhador, mediante aviso prévio e a respetiva justificação, pode ausentar-se do trabalho mantendo o seu direito à retribuição nos casos e pelos seguintes períodos:

a) Quinze dias de calendário por motivo do seu casamento.

b) Dois dias por motivo do nascimento de um filho, morte, acidente ou doença grave, hospitalização ou intervenção cirúrgica em ambulatório que exija acompanhamento no domicílio por familiares até ao segundo grau de parentesco ou afinidade. Quando, por esse motivo, o trabalhador tiver de se deslocar, a duração passa a ser de quatro dias.

c) Um dia para mudança de residência habitual.

d) O tempo necessário para cumprir um dever imperativo de ordem pública e pessoal, incluindo o exercício do direito de voto. Quando uma norma legal ou convencional preveja um período determinado, as respetivas disposições são respeitadas em matéria de duração da ausência e de compensação financeira. […]

e) Para exercer funções sindicais ou de representação do pessoal, nos termos previstos na lei ou em convenção.

f) Pelo tempo necessário à realização dos exames pré-natais e para assistir a aulas de preparação para o parto e, em caso de adoção, guarda ou acompanhamento, às sessões de informação e preparação obrigatórias e sujeitar-se às avaliações psicológicas e sociais prévias à declaração de aptidão, desde que devam ter lugar durante o tempo de trabalho.»

13 O artigo 38.º do Estatuto dos Trabalhadores, sob a epígrafe «Férias anuais remuneradas», prevê:

«1. O período de férias anuais remuneradas, que não pode ser substituído por uma compensação financeira, é o previsto na convenção coletiva ou no contrato individual. A sua duração nunca poderá ser inferior a trinta dias de calendário.

2. O ou os períodos em que as férias podem ser gozadas são definidos de comum acordo entre a empresa e o trabalhador, em conformidade com o eventualmente disposto nas convenções coletivas relativas à planificação anual das férias.

Não havendo acordo entre as partes, o órgão jurisdicional social definirá a data em que as férias serão gozadas, não sendo essa decisão passível de recurso. O processo será sumário e prioritário.

3. O mapa de férias será fixado em cada empresa. O trabalhador deverá ser informado das datas que lhe correspondem com pelo menos dois meses de antecedência sobre o início das férias.

Quando o período de férias fixado no mapa de férias da empresa referido no parágrafo anterior coincida com um período de incapacidade temporária resultante da gravidez, parto ou amamentação, ou com o período de suspensão do contrato de trabalho previsto no artigo 48.º, n.os 4, 5 e 7, da presente lei, o trabalhador tem o direito a gozar as suas férias em data diferente da da incapacidade temporária ou da licença que lhe foi concedida ao abrigo da referida disposição, após o termo do período de suspensão, mesmo que o ano civil a que corresponde a licença já tenha terminado.

Caso o período de férias coincida com um período de incapacidade temporária devida a circunstâncias diferentes das indicadas no parágrafo anterior, e que impeça integral ou parcialmente o trabalhador de as gozar durante o ano civil a que correspondem, esse trabalhador poderá gozá-las uma vez terminada a sua incapacidade, desde que não tenham decorrido mais de dezoito meses sobre o termo do ano a que correspondem.»

Convenção coletiva de 13 de julho de 2016

14 O artigo 46.º da convenção coletiva de 13 de julho de 2016 tem a seguinte redação:

«I. O trabalhador ou a trabalhadora, após ter avisado da sua ausência e apresentado a respetiva justificação, pode faltar ao trabalho com direito a manter a retribuição nos casos e pelos períodos seguintes:

A. Quinze dias de calendário por motivo do seu casamento, que devem ser gozados a partir da data do facto gerador ou da véspera desse dia, à escolha do trabalhador ou da trabalhadora.

B. Três dias por motivo do nascimento de um filho, morte, acidente ou doença graves, ou hospitalização de familiares até ao segundo grau de afinidade ou parentesco. Em caso de falecimento do cônjuge ou de um filho esse período é dilatado para cinco dias. Quando, por esse motivo, o trabalhador ou a trabalhadora tenha de se deslocar esse período é aumentado de um dia.

C. Dois dias para uma intervenção cirúrgica em ambulatório de familiares até ao segundo grau de parentesco direto ou afinidade que exija repouso no domicílio. Quando, por esse motivo, o trabalhador ou a trabalhadora tenha de se deslocar esse período é aumentado de quatro dias.

D. Um dia para mudar da sua residência habitual.

E. O tempo necessário para cumprir um dever imperativo de ordem pública e pessoal, incluindo o exercício do direito de voto.

F. Para exercer funções sindicais ou de representação do pessoal, nos termos previstos na lei ou na presente convenção coletiva.

G. Pelo tempo indispensável e mediante justificação por atestado médico quando, por motivo de doença, o trabalhador ou a trabalhadora tenha necessidade de consultar um médico durante as suas horas de trabalho.

H. As horas indispensáveis para que os trabalhadores ou as trabalhadoras possam apresentar-se a exames de fim de estudos ou de formação, quando frequentam estudos de caráter oficial ou académico. Nesses casos, devem apresentar documento administrativo que justifique o respetivo pedido.

I. Anualmente, os trabalhadores e as trabalhadoras podem gozar até três dias adicionais de licença cumuláveis, um de cada vez, com qualquer uma das licenças previstas nos pontos A), B) e D) *supra*, ou até dois dias em caso de falecimento do cônjuge, do parceiro civil ou de filhos ou, igualmente um de cada vez, com exceção da licença prevista no n.º 1), nos casos seguintes:
   1) Um dia, ou oito horas por ano, devendo o tempo utilizado ser justificado por meio de documento emitido pelo médico, para acompanhar um filho menor de 16 anos numa ida a um consultório médico durante o tempo de trabalho do trabalhador ou da trabalhadora.
   2) Em caso de casamento de familiares até ao segundo grau de parentesco direto ou afinidade.
   3) Em caso de exame de condução e de assinatura de atos notariais necessários à aquisição ou venda pelo trabalhador de uma habitação, que o trabalhador tenha de efetuar durante o seu tempo de trabalho.

II. Para efeitos das licenças, exceto da licença prevista no ponto A) do presente artigo, os casais em parceria civil gozam dos mesmos direitos, desde que se encontrem devidamente inscritos no registo oficial pertinente e que o trabalhador ou a trabalhadora apresente um certificado que o comprove, em conformidade com as exigências constantes das regulamentações aplicáveis das comunidades autónomas.

III. O trabalhador ou a trabalhadora deverá avisar o seu superior imediato o mais rapidamente possível para que este tome as medidas necessárias e lhe conceda a licença necessária, e apresentar uma justificação relativa ao motivo alegado para gozar a licença concedida ou a conceder.

IV. Para efeitos do presente artigo, considera-se que há deslocação quando o trabalhador ou a trabalhadora tenha de percorrer mais de 150 km entre o seu local de residência habitual e o local de destino.»

Código Civil

15 O Código Civil enuncia, por um lado, no seu artigo 4.º, n.º 3, que «[a]s disposições [desse] [c]ódigo aplicam-se supletivamente nas matérias que se regem por outros diplomas» e, por outro, no seu artigo 5.º, n.º 2, que «[o]s dias feriados não estão excluídos do cálculo civil dos prazos».

Litígios no processo principal e questões prejudiciais

16 Os litígios em causa no processo principal dizem respeito a conflitos coletivos de trabalho relativos às condições de aplicação das licenças especiais remuneradas previstas no artigo 46.º da convenção coletiva de 13 de julho de 2016, que aplica as prescrições mínimas do artigo 37.º, n.º 3, do Estatuto dos Trabalhadores e consagra direitos que vão além dessas prescrições. Estes litígios referem-se, em particular, à questão de saber se essas licenças especiais remuneradas devem ser calculadas a contar de um dia em que o trabalhador deve, em princípio, trabalhar e, à exceção da licença de casamento, cuja duração é expressamente indicada em «dias de calendário», ser gozadas pelo trabalhador nesses dias. Os dias em que o trabalhador não deve trabalhar para a empresa incluem, nomeadamente, os dias feriados e os dias de férias.

17 O artigo 37.º, n.º 1, e o artigo 38.º do Estatuto dos Trabalhadores preveem períodos de descanso mínimos que ultrapassam os previstos nos artigos 5.º e 7.º da Diretiva 2003/88. Além disso, o artigo 37.º, n.º 3, desse estatuto reconhece aos trabalhadores licenças especiais remuneradas que lhes permitem responder a necessidades ou obrigações determinadas, tais como, conforme sublinha o órgão jurisdicional de reenvio, o casamento, o nascimento de um filho, a hospitalização, a operação cirúrgica ou o falecimento de um familiar próximo, bem como o desempenho de funções de representação sindical. O artigo 46.º da convenção coletiva de 13 de julho de 2016 dá execução a esse artigo 37.º, n.º 3, em condições ainda mais favoráveis na medida em que concede licenças de maior duração ou em circunstâncias diferentes das previstas no referido artigo 37.º, n.º 3.

18 O órgão jurisdicional de reenvio sublinha que, nos termos do artigo 46.º da convenção coletiva de 13 de julho de 2016, a duração da licença para casamento é expressa em «dias de calendário», enquanto a duração das outras licenças especiais remuneradas é expressa em «dias», sem especificar se são dias de calendário ou dias úteis. Além disso, essa disposição não precisa quando tem início a licença. O órgão jurisdicional de reenvio salienta, contudo, que, nos termos do artigo 5.º, n.º 2, do Código Civil, que é de aplicação supletiva em matérias reguladas por outras leis, «[o]s dias feriados não estão excluídos do cálculo civil dos prazos».

19 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, a questão suscitada está relacionada com os períodos de descanso semanal e de férias anuais remuneradas garantidos pelo direito da União. Com efeito, as organizações sindicais de trabalhadores partes nos litígios em causa no processo principal solicitam que, no caso de um dos acontecimentos previstos no artigo 46.º da convenção coletiva de 13 de julho de 2016 ocorrer durante um desses períodos, as licenças especiais remuneradas com origem nesse acontecimento possam ser gozadas fora dos referidos períodos.

20 Em particular, a fim de decidir os litígios em causa no processo principal, afigura-se determinante saber se está em conformidade com os artigos 5.º e 7.º da Diretiva 2003/88 prever que as necessidades e obrigações a que dão origem os acontecimentos referidos no artigo 46.º só podem justificar as licenças especiais previstas por esta disposição fora dos períodos de descanso semanal ou das férias anuais remuneradas, ainda que essas necessidades e obrigações digam respeito a finalidades diferentes daquelas a que esses períodos se destinam.

21 A este respeito, resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça que o facto de um trabalhador estar em licença por doença não pode afetar o direito de esse trabalhador beneficiar efetivamente das suas férias anuais remuneradas, tendo em conta as finalidades divergentes dos dois tipos de períodos de descanso.

22 Ora, no caso em apreço, se um dos acontecimentos previstos pela regulamentação nacional ocorrer durante os períodos de descanso semanal ou de férias anuais remuneradas, sobrepõem-se imperativos diferentes, a saber, o descanso que esses períodos se destinam a garantir aos trabalhadores e uma necessidade ou obrigação visada numa das licenças especiais remuneradas previstas por essa regulamentação. Se, nesse caso, não fosse possível transferir o benefício da licença especial remunerada para um momento distinto do dos referidos períodos, o benefício desta última seria esvaziado de conteúdo, uma vez que os trabalhadores teriam de dedicar os mesmos períodos a responder às necessidades e obrigações para as quais essas licenças especiais remuneradas estão previstas.

23 Por conseguinte, o órgão jurisdicional de reenvio tem dúvidas que a recusa em conceder ao trabalhador o direito de gozar as licenças previstas no artigo 37.º, n.º 3, do Estatuto dos Trabalhadores e no artigo 46.º da convenção coletiva de 13 de julho de 2016, quando um dos acontecimentos visados nessas disposições ocorre durante períodos de descanso semanal ou de férias anuais remuneradas, esteja em conformidade com os artigos 5.º e 7.º da Diretiva 2003/88.

24 Nestas condições, a Audiencia Nacional (Audiência Nacional, Espanha) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Deve o artigo 5.º da Diretiva [2003/88] ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional que permite que o descanso semanal seja gozado em simultâneo com o gozo de licenças [especiais] remuneradas a fim de alcançar objetivos diferentes do descanso?

2) Deve o artigo 7.º da Diretiva 2003/88 ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional que permite a acumulação de férias anuais com o gozo de licenças [especiais] remuneradas a fim de alcançar objetivos diferentes do descanso, do lazer e da recreação?»

Quanto às questões prejudiciais

25 Com as suas questões, que importa analisar em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se os artigos 5.º e 7.º da Diretiva 2003/88 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional que não permite aos trabalhadores exercer o direito de gozar as

licenças especiais previstas nessa regulamentação em dias em que esses trabalhadores devem trabalhar, quando as necessidades e obrigações a que respondem essas licenças especiais ocorram durante períodos de descanso semanal ou de férias anuais remuneradas previstos nesses artigos.

26 Importa recordar que essa diretiva 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 (Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 36 e jurisprudência referida).

27 Esta harmonização, a nível da União, 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, em conformidade com o considerando 5 da referida diretiva, 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 (v., neste sentido, Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 37 e jurisprudência referida).

28 Em particular, os artigos 5.º e 7.º da Diretiva 2003/88 têm por objeto o direito ao descanso semanal e o direito a férias anuais remuneradas.

29 Contudo, há que recordar que decorre expressamente do artigo 1.º, n.º 1, e n.º 2, alínea a), do artigo 5.º, do artigo 7.º, n.º 1, e do artigo 15.º desta diretiva que esta se limita a estabelecer prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho e não impede os Estados-Membros de aplicarem disposições nacionais mais favoráveis à proteção dos trabalhadores (v., neste sentido, Acórdão de 19 de novembro de 2019, TSN e AKT, C-609/17 e C-610/17, EU:C:2019:981, n.º 34 e jurisprudência referida).

30 Importa observar igualmente que, ao abrigo do artigo 4.º, n.º 2, alínea b), TFUE, a União e os Estados-Membros dispõem, no domínio da política social, no que se refere aos aspetos definidos no Tratado FUE, de uma competência partilhada, na aceção do artigo 2.º, n.º 2, TFUE.

31 Os dias de licença especial concedidos ao abrigo do artigo 46.º da convenção coletiva de 13 de julho de 2016 para permitir aos trabalhadores responder a necessidades ou obrigações determinadas não estão abrangidos pelo âmbito de aplicação da Diretiva 2003/88, mas pelo exercício, por um Estado-Membro, das suas competências próprias (v., por analogia, Acórdão de 19 de novembro de 2019, TSN e AKT, C-609/17 e C-610/17, EU:C:2019:981, n.º 35 e jurisprudência referida).

32 Contudo, importa precisar que o exercício dessas competências próprias não pode, no entanto, ter por efeito prejudicar a proteção mínima garantida aos trabalhadores por esta diretiva e, em particular, o benefício efetivo dos períodos mínimos de descanso semanal e de férias anuais remuneradas previstos nos seus artigos 5.º e 7.º (v., por analogia, Acórdão de 19 de novembro de 2019, TSN e AKT, C-609/17 e C-610/17, EU:C:2019:981, n.º 35 e jurisprudência referida).

33 Neste contexto, o Tribunal de Justiça considerou, nomeadamente, que a finalidade do direito a férias anuais remuneradas, que é permitir ao trabalhador descansar e dispor de um período de descontração e de lazer, difere da finalidade do direito a licença por doença, que é permitir que o trabalhador se restabeleça de uma doença (v., neste sentido, Acórdãos de 20 de janeiro de 2009, Schultz-Hoff e o., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, n.º 25; de 21 de junho de 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, n.º 19; e de 30 de junho de 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, n.º 25).

34 Tendo em conta estas finalidades divergentes dos dois tipos de períodos de descanso, o Tribunal de Justiça concluiu que um trabalhador que esteja de licença por doença durante o período de férias anuais fixado previamente tem o direito, a seu pedido e a fim de poder beneficiar efetivamente das suas férias anuais, de as gozar numa altura diferente da que coincide com o período de licença por

doença (v., neste sentido, Acórdãos de 10 de setembro de 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, n.º 22; de 21 de junho de 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, n.º 20; e de 30 de junho de 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, n.º 26).

35 Todavia, no que diz respeito às licenças especiais em causa nos litígios no processo principal, em primeiro lugar, há que salientar que resulta das informações fornecidas pelo órgão jurisdicional de reenvio que a regulamentação que as estabelece reconhece aos trabalhadores, quando ocorrem os acontecimentos por ela visados, o direito de se ausentarem do trabalho, com manutenção da remuneração. Por conseguinte, o benefício dessas licenças especiais remuneradas depende de duas condições cumulativas, a saber, a ocorrência de um dos acontecimentos previstos por essa regulamentação, por um lado, e o facto de as necessidades e obrigações que justificam a concessão de uma licença especial ocorrerem durante um período de trabalho, por outro.

36 Na medida em que se destinam unicamente a permitir aos trabalhadores ausentarem-se do trabalho para responder a necessidades ou obrigações determinadas que necessitam a sua presença pessoal, as licenças especiais remuneradas previstas pelas disposições em causa no processo principal estão indissociavelmente ligadas ao tempo de trabalho enquanto tal, de modo que os trabalhadores não podem gozá-las durante os períodos de descanso semanal ou de férias anuais remuneradas. Por conseguinte, essas licenças especiais não são equiparáveis às licenças por doença.

37 Em segundo lugar, as recorrentes no processo principal alegam que, quando os acontecimentos que justificam a concessão de uma das licenças especiais remuneradas ocorrem durante um período de descanso semanal ou de férias anuais remuneradas, de que os trabalhadores beneficiam ao abrigo dos artigos 5.º e 7.º da Diretiva 2003/88, esses trabalhadores deviam poder beneficiar dessas licenças especiais remuneradas durante um período de trabalho subsequente.

38 A este respeito, não pode todavia sustentar-se que, devido ao facto de os períodos de descanso semanal ou de férias anuais remuneradas estarem abrangidos pelos artigos 5.º e 7.º desta diretiva, estas disposições impõem a um Estado-Membro, cuja regulamentação nacional preveja o benefício de licenças especiais remuneradas, que conceda tais licenças especiais pela simples ocorrência de um dos acontecimentos visados por essa regulamentação durante um desses períodos e, consequentemente, excluindo as outras condições de obtenção e de concessão previstas pela referida regulamentação. Com efeito, consagrar essa obrigação equivaleria a ignorar que, como foi recordado no n.º 31 do presente acórdão, estas licenças especiais, bem como o regime que lhes é aplicável, se situam fora do regime estabelecido pela referida diretiva.

39 Além disso, embora tal não resulte das indicações fornecidas pelo órgão jurisdicional de reenvio nem das observações formuladas pelas partes interessadas, afigura-se, sob reserva do controlo pelo órgão jurisdicional de reenvio, que as licenças especiais previstas no artigo 46.º, n.º I, alíneas B) e C), da convenção coletiva de 13 de julho de 2016 estão, em parte, abrangidas pelo âmbito de aplicação do acordo-quadro e, por conseguinte, da Diretiva 2010/18, uma vez que algumas dessas licenças são suscetíveis de corresponder às que os Estados-Membros devem prever em benefício dos trabalhadores, em conformidade com a cláusula 7, n.º 1, desse acordo-quadro.

40 A este respeito, é certo que decorre de jurisprudência constante do Tribunal de Justiça que uma licença garantida pelo direito da União não pode afetar o direito de gozar outra licença garantida por este direito e que prossegue uma finalidade distinta da primeira (Acórdão de 4 de outubro de 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, n.º 37 e jurisprudência referida).

41 No entanto, a cláusula 7, n.º 1, do acordo-quadro, interpretada à luz da cláusula 1, n.º 1, e da cláusula 8, n.º 1, desse acordo-quadro, limita-se a prever que os trabalhadores estão autorizados a ausentar-se do trabalho por motivo de força maior associado a razões familiares em caso de doença ou de

acidente que torne indispensável a presença imediata do trabalhador. Daqui resulta que os direitos mínimos previstos nessa cláusula 7 não podem ser equiparados a uma licença, na aceção da jurisprudência recordada no n.º 40 do presente acórdão.

42 Tendo em conta todas as considerações precedentes, há que responder às questões submetidas que os artigos 5.º e 7.º da Diretiva 2003/88 devem ser interpretados no sentido de que não se aplicam a uma regulamentação nacional que não permite aos trabalhadores exercer o direito de gozar as licenças especiais previstas nessa regulamentação em dias em que esses trabalhadores devem trabalhar, quando as necessidades e obrigações a que respondem essas licenças especiais ocorram durante períodos de descanso semanal ou de férias anuais remuneradas previstos nesses artigos.

Quanto às despesas

43 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 (Grande Secção) declara:

Os artigos 5.º e 7.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, devem ser interpretados no sentido de que não se aplicam a uma regulamentação nacional que não permite aos trabalhadores exercer o direito de gozar as licenças especiais previstas nessa regulamentação em dias em que esses trabalhadores devem trabalhar, quando as necessidades e obrigações a que respondem essas licenças especiais ocorram durante períodos de descanso semanal ou de férias anuais remuneradas previstos nesses artigos.

Assinaturas