DESPACHO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção)

7 de Abril de 2011 *

No processo C-519/09,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 267.º TFUE, apresentado pelo Arbeitsgericht Wuppertal (Alemanha), por decisão de 19 de Novembro de 2009, entrado no Tribunal de Justiça em 14 de Dezembro de 2009, no processo

**Dieter May**

contra

**AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse,**

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção),

composto por: J.-J. Kasel, presidente de secção, E. Levits (relator) e M. Safjan, juízes,

advogado-geral: V. Trstenjak,
secretário: A. Calot Escobar,

* Língua do processo: alemão.

propondo-se o Tribunal de Justiça decidir por meio de despacho fundamentado, em conformidade com o disposto no artigo 104.º, n.º 3, primeiro parágrafo, do seu Regulamento de Processo,

ouvida a advogada-geral,

profere o presente

**Despacho**

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação do artigo 7.º da Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho (JO L 299, p. 9).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe D. May ao seu antigo empregador, a AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse [Caixa Geral do Seguro de Saúde da Renânia/Hamburgo (a seguir «AOK»)], quanto ao pagamento de retribuições financeiras relativas a determinados dias de férias remuneradas que não pôde gozar durante os anos de 2006 e 2007.

## Quadro jurídico

*Regulamentação da União*

3 O artigo 1.º da Directiva 2003/88 dispõe o seguinte:

«Objectivo e âmbito de aplicação

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

2. A presente directiva aplica-se:

a) Aos períodos mínimos de descanso […] anual […]

[…]

3. A presente directiva é aplicável a todos os sectores de actividade, privados e públicos, na acepção do artigo 2.º da Directiva 89/391/CEE [do Conselho, de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho (JO L 183, p. 1)], sem prejuízo do disposto nos artigos 14.º, 17.º, 18.º e 19.º da presente directiva.

[…]»

4 O artigo 7.º desta directiva tem a seguinte redacção:

«Férias anuais

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, excepto nos casos de cessação da relação de trabalho.»

5 O artigo 17.º da Directiva 2003/88 prevê que os Estados-Membros possam estabelecer derrogações a determinadas disposições desta directiva. Contudo, não é admitida nenhuma derrogação em relação ao artigo 7.º da referida directiva.

6 O âmbito de aplicação da Directiva 89/391 encontra-se definido no artigo 2.º da mesma, para o qual remete o artigo 1.º, n.º 3, da Directiva 2003/88. Nos termos do referido artigo 2.º:

«1. A presente directiva aplica-se a todos os sectores de actividade, privados ou públicos (actividades industriais, agrícolas, comerciais, administrativas, de serviços, educativas, culturais, de ocupação de tempos livres, etc.).

2. A presente directiva não é aplicável sempre que se lhe oponham de forma vinculativa determinadas particularidades inerentes a certas actividades específicas da função pública, nomeadamente das forças armadas ou da polícia, ou a outras actividades específicas dos serviços de protecção civil.

[…]»

*Legislação nacional*

7 O Regulamento relativo às férias dos funcionários públicos e dos juízes do *Land* da Renânia do Norte-Vestefália (Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Lande Nordrhein Westfalen – Erholungsurlaubsverordnung), na sua versão de 14 de Setembro de 1993, dispõe no seu § 8:

«Caso seja possível, as férias devem ser gozadas integralmente no ano civil a que correspondem. A pedido do interessado, as férias podem ser concedidas de forma interpolada; no entanto, em geral, deve-se evitar a repartição em mais de dois períodos.

Se as férias não forem gozadas no prazo de nove meses após o final do ano civil a que correspondem, o direito a férias caduca. [No caso de início ou cessação da actividade como funcionário público no decurso do ano a que as férias correspondem] […], o direito a férias caduca apenas no final do ano seguinte.»

8 O Regulamento de serviço para os trabalhadores da AOK Rheinland (Dienstordnung für die Angestellten der AOK Rheinland), na sua versão de 1 de Janeiro de 1999, dispõe no seu § 20, n.º 1:

«Salvo se disposições legais especiais ou o presente regulamento de serviço disposerem em contrário, aos trabalhadores e aos pensionistas aplicam-se por analogia ou *mutatis mutandis* as disposições relativas aos funcionários públicos do *Land* em matéria de:

[…]

f) Férias.»

**Litígio no processo principal e questão prejudicial**

9 D. May exerceu a sua actividade na AOK entre 1 de Abril de 1966 e 31 de Março de 2009. No período entre 24 de Abril de 2006 e a cessação das suas funções, esteve em grande medida impossibilitado de trabalhar por motivo de doença.

10 D. May gozou de férias remuneradas relativas aos anos de 2008 e 2009.

11 Em acção intentada no Arbeitsgericht Wuppertal (Tribunal do Trabalho de Wuppertal), D. May pede uma retribuição financeira por 11 dias de férias anuais relativos a 2006, bem como por 28 dias de férias anuais relativos a 2007, que não pôde gozar.

12 A AOK pede que a acção seja julgada improcedente. Em seu entender, um trabalhador («Angestellter») de uma caixa de seguro de saúde do *Land* da Renânia do Norte-Vestefália sujeito a um regulamento de serviço («Dienstordnung») é remunerado e, por isso, indemnizado como um funcionário desse *Land*, que, de acordo com a legislação nacional, não tem nenhum direito a retribuição financeira por férias anuais no final da sua relação laboral.

13 O órgão jurisdicional de reenvio considera que o direito a tal retribuição financeira por férias anuais decorre do artigo 7.º, n.os 1 e 2, da Directiva 2003/88, se o conceito de «trabalhador» aí utilizado compreender igualmente um trabalhador sujeito a um regulamento de serviço tal como o aplicável ao demandante no processo principal.

14 Neste contexto, o Arbeitsgericht Wuppertal decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«O conceito de trabalhador na acepção do artigo 7.º, n.os 1 e 2, da Directiva 2003/88[…] também abrange um trabalhador, que está sujeito a um regulamento de serviço, de um organismo de direito público cuja regulamentação estatutária autónoma, adoptada com base numa norma de habilitação da legislação federal […], remete, em relação ao direito a férias do referido trabalhador, para as disposições aplicáveis aos funcionários públicos […] [do *Land* da Renânia do Norte-Vestefália]?»

**Quanto à questão prejudicial**

15 Em conformidade com o disposto no artigo 104.º, n.º 3, primeiro parágrafo, do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça, quando a resposta a uma questão prejudicial possa ser claramente deduzida da jurisprudência, o Tribunal pode, a qualquer momento, depois de ouvir o advogado-geral, decidir por meio de despacho fundamentado, no qual fará referência à jurisprudência em causa.

16 Deve aplicar-se a referida disposição no presente processo.

17 Com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o conceito de «trabalhador» na acepção do artigo 7.º da Directiva 2003/88 abrange um trabalhador de um organismo de direito público pertencente ao sector da segurança social, sujeito, nomeadamente no que se refere ao seu direito a férias anuais remuneradas, às disposições aplicáveis aos funcionários públicos.

18 A este respeito, há que recordar, antes de mais, que, nos termos do artigo 1.º, n.º 3, da Directiva 2003/88, em conjugação com o artigo 2.º da Directiva 89/391, para o qual remete, as referidas directivas são aplicáveis a todos os sectores de actividade, privados e públicos, a fim de promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho e de regular determinados aspectos da organização do seu tempo de trabalho.

19 Assim, o Tribunal de Justiça já declarou que o âmbito de aplicação da Directiva 89/391 deve ser concebido de forma ampla, de modo que as excepções ao seu âmbito de aplicação previstas no artigo 2.º, n.º 2, primeiro parágrafo, devem ser interpretadas de forma restritiva (v., neste sentido, designadamente, acórdãos de 3 de Outubro de 2000, Simap, C-303/98, Colect., p. I-7963, n.ºs 34 e 35, e de 12 de Janeiro de

2006, Comissão/Espanha, C-132/04, n.º 22). Com efeito, as referidas excepções foram adoptadas com o único propósito de garantir o bom funcionamento dos serviços indispensáveis à protecção da segurança, da saúde e da ordem públicas em circunstâncias de gravidade e amplitude excepcionais (acórdão de 5 de Outubro de 2004, Pfeiffer e o., C-397/01 a C-403/01, Colect., p. I-8835, n.º 55).

20 Uma vez que nenhuma destas circunstâncias é pertinente no que se refere a um trabalhador que se encontre na situação de um trabalhador como o demandante no processo principal, a actividade do referido trabalhador é abrangida pelo âmbito de aplicação da Directiva 2003/88.

21 Em seguida, impõe-se recordar que, segundo jurisprudência assente, o conceito de «trabalhador», na acepção do artigo 45.º TFUE, tem um significado autónomo, não podendo ser interpretado de forma restritiva. Deve considerar-se «trabalhador» qualquer pessoa que exerça actividades reais e efectivas, com exclusão de actividades de tal forma reduzidas que sejam puramente marginais e acessórias. A característica da relação laboral é, segundo essa jurisprudência, o facto de uma pessoa desempenhar durante certo tempo, em benefício de outrem e sob a sua direcção, prestações em contrapartida das quais recebe uma remuneração (v., designadamente, acórdãos de 3 de Julho de 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Colect., p. 2121, n.ºs 16 e 17; de 23 de Março de 2004, Collins, C-138/02, Colect., p. I-2703, n.º 26; e de 7 de Setembro de 2004, Trojani, C-456/02, Colect., p. I-7573, n.º 15).

22 Esta precisão, feita pelo Tribunal de Justiça em relação ao conceito de «trabalhador» na acepção do artigo 45.º TFUE, é igualmente válida relativamente ao mesmo conceito utilizado nos actos legislativos referidos no artigo 288.º TFUE (v., neste sentido, acórdão de 17 de Julho de 2008, Raccanelli, C-94/07, Colect., p. I-5939, n.º 27).

23 A este respeito, deve observar-se que a decisão de reenvio não contém nenhuma indicação susceptível de suscitar dúvidas quanto ao facto de a relação de trabalho entre D. May e o seu empregador, a AOK, apresentar as características de uma relação laboral enunciadas no n.º 21 do presente despacho.

24 Por último, embora decorra já do exposto que a questão prejudicial merece uma resposta afirmativa, importa ainda precisar que o Tribunal de Justiça já declarou que, não se encontrando estabelecida qualquer distinção na cláusula de excepção prevista no artigo 45.º, n.º 4, TFUE, relativamente aos empregos na Administração Pública, é irrelevante saber se um trabalhador foi contratado na qualidade de operário, de empregado ou de funcionário, ou ainda se o seu vínculo profissional é regulado pelo direito público ou pelo direito privado. Estas qualificações jurídicas variam, com efeito, consoante as legislações nacionais e não podem, portanto, proporcionar um critério de interpretação adequado às exigências do direito da União (v. acórdão de 12 de Fevereiro de 1974, Sotgiu, 152/73, Colect., p. 91, n.º 5).

25 Assim, e para completar o que foi exposto, há que observar que o Tribunal de Justiça constatou de modo expresso que um professor universitário alemão é, independentemente do estatuto de funcionário público que lhe é atribuído pelo direito nacional, um trabalhador na acepção do artigo 45.º TFUE (v., neste sentido, despacho de 10 de Março de 2005, Marhold, C-178/04, n.º 19).

26 À luz do exposto, importa concluir que decorre claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que um trabalhador de um organismo de direito público, como o demandante no processo principal, é um «trabalhador» na acepção do artigo 7.º da Directiva 2003/88.

27 Por conseguinte, deve responder-se à questão prejudicial que o artigo 7.º, n.ºs 1 e 2, da Directiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que o conceito de «trabalhador» abrange um trabalhador de um organismo de direito público pertencente ao

sector da segurança social, sujeito, nomeadamente no que se refere ao seu direito a férias anuais remuneradas, às disposições aplicáveis aos funcionários públicos.

**Quanto às despesas**

28 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 efectuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

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

**O artigo 7.º, n.os 1 e 2, da Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, deve ser interpretado no sentido de que o conceito de «trabalhador» abrange um trabalhador de um organismo de direito público pertencente ao sector da segurança social, sujeito, nomeadamente no que se refere ao seu direito a férias anuais remuneradas, às disposições aplicáveis aos funcionários públicos.**

Assinaturas