Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção)

19 de novembro de 2019 *

«Reenvio prejudicial — Política social — Artigo 153.º TFUE — Prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho — Diretiva 2003/88/CE — Artigo 7.º — Direito a férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas — Artigo 15.º — Disposições nacionais e convenções coletivas mais favoráveis à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores — Trabalhadores incapacitados para o trabalho, por motivo de doença, durante um período de férias anuais remuneradas — Recusa do reporte dessas férias quando o não reporte não tenha como efeito reduzir a duração efetiva das férias anuais remuneradas para menos de quatro semanas — Artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia — Inaplicabilidade quando não há uma situação de aplicação do direito da União, na aceção do artigo 51.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais»

Nos processos apensos C-609/17 e C-610/17,

que têm por objeto dois pedidos de decisão prejudicial apresentados, nos termos no artigo 267.º TFUE, pelo työtuomioistuin (Tribunal do Trabalho, Finlândia), por Decisões de 18 de outubro de 2017, que deram entrada no Tribunal de Justiça em 24 de outubro de 2017, nos processos

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry

contra

Hyvinvointialan liitto ry,

sendo interveniente:

Fimlab Laboratoriot Oy (C-609/17),

e

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

contra

Satamaoperaattorit ry,

sendo interveniente:

Kemi Shipping Oy (C-610/17),

* Língua do processo: finlandês.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção),

composto por: K. Lenaerts, presidente, R. Silva de Lapuerta, vice-presidente, J.-C. Bonichot, A. Prechal (relatora), E. Regan e P. G. Xuereb, presidentes de secção, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe e C. Lycourgos, juízes,

advogado-geral: Y. Bot,

secretário: C. Strömholm, administradora,

vistos os autos e após a audiência de 26 de fevereiro de 2019,

vistas as observações apresentadas:

– em representação da Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry, por J. Kasanen e M. Nyman,

– em representação da Hyvinvointialan liitto ry e da Fimlab Laboratoriot Oy, por M. Kärkkäinen e I. Kallio,

– em representação da Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, por J. Tutti e J. Hellsten,

– em representação da Satamaoperaattorit ry e da Kemi Shipping Oy, por M. Kärkkäinen e I. Kallio,

– em representação do Governo finlandês, por S. Hartikainen, na qualidade de agente,

– em representação do Governo francês, por A.-L. Desjonquères e R. Coesme, na qualidade de agentes,

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

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 4 de junho de 2019,

profere o presente

Acórdão

1 Os pedidos de decisão prejudicial têm por objeto a interpretação do artigo 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), e do artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»).

2 Estes pedidos foram apresentados no âmbito de dois litígios que opõem, no processo C-609/17, a Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (a seguir «TSN») à Hyvinvointialan liitto ry e, no processo C-610/17, a Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (a seguir «AKT») à Satamaoperaattorit ry, a respeito da recusa de conceder a dois trabalhadores que se encontravam incapacitados para o trabalho por motivo de doença durante um período de férias anuais remuneradas um reporte de férias anuais remuneradas da totalidade ou parte dos dias em que estiveram de licença por doença.

Quadro jurídico

Direito da União

3 A Diretiva 2003/88 foi adotada com base no artigo 137.º, n.º 2, CE, atual artigo 153.º, n.º 2, TFUE.

4 Nos termos dos considerandos 1, 2 e 5 da Diretiva 2003/88:

«(1) A Diretiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de novembro de 1993, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho [(JO 1993, L 307, p. 18)], que fixa as prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho aplicáveis aos períodos de descanso diário, pausas, descanso semanal, tempo máximo de trabalho semanal, férias anuais e a certos aspetos do trabalho noturno, do trabalho por turnos e do ritmo de trabalho, foi alterada de forma substancial. Por uma questão de clareza, deve proceder-se a uma codificação das disposições em questão.

(2) O artigo 137.º [CE] prevê que a Comunidade apoie e complete a ação dos Estados-Membros tendo em vista a melhoria do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores. As diretivas aprovadas com base neste artigo deverão evitar impor disciplinas administrativas, financeiras e jurídicas tais, que sejam contrárias à criação e ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas.

[…]

(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. […]»

5 O artigo 1.º da Diretiva 2003/88, sob a epígrafe «Objetivo e âmbito de aplicação», prevê:

«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 […] anual […]

[…]»

6 O artigo 7.º desta diretiva dispõe:

«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 da referida diretiva, sob a epígrafe «Disposições mais favoráveis», enuncia:

«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.»

8 O artigo 17.º da Diretiva 2003/88 prevê que os Estados-Membros possam derrogar certas disposições desta diretiva. No entanto, não é admitida nenhuma derrogação no que respeita ao seu artigo 7.º

Direito finlandês

Lei relativa às Férias Anuais

9 A vuosilomalaki (162/2005) [Lei (162/2005) relativa às Férias Anuais, a seguir «Lei relativa às Férias Anuais»] visa, designadamente, a transposição do artigo 7.º da Diretiva 2003/88 para o direito finlandês. Nos termos do § 5, n.º 1, desta lei, um trabalhador tem direito a 2,5 dias úteis de férias remuneradas por cada mês completo de trabalho. No entanto, se a relação de trabalho se tiver mantido ininterruptamente até ao termo do período anual que constitui a base de cálculo, por menos de um ano, o trabalhador tem direito a 2 dias de férias por cada mês completo de trabalho.

10 O período anual que constitui a base de cálculo, compreendido entre 1 de abril de um dado ano e 31 de março do ano seguinte, é composto, no máximo, por 12 meses completos de trabalho. Nos termos da Lei relativa às Férias Anuais, se um trabalhador tiver prestado 12 meses completos de trabalho durante o período anual que constitui a base de cálculo, tem direito a 24 ou 30 dias de férias, consoante a duração da relação de trabalho.

11 Nos termos do § 4, n.º 1, ponto 3, da Lei relativa às Férias Anuais, constituem dias úteis os dias da semana, com exceção dos domingos, feriados religiosos, dia da Independência, véspera de Natal, véspera de São João, sábado de Páscoa e 1.º de Maio. Por conseguinte, uma semana na qual não recaia nenhum dos referidos dias comporta 6 dias de férias.

12 O § 4, n.º 1, ponto 2, da Lei relativa às Férias Anuais prevê que o «período de férias» abrange o período compreendido entre 2 de maio e 30 de setembro, inclusive. O § 20, n.º 2, da referida lei prevê que devem ser gozados 24 dias úteis de férias anuais (férias de verão) durante o período de férias. O tempo remanescente de férias (férias de inverno) deve ser concedido o mais tardar até ao início do período de férias seguinte.

13 O § 25, n.º 1, da Lei relativa às Férias Anuais, conforme alterada pela Lei (276/2013), em vigor de 1 de outubro de 2013 a 31 de março de 2016, dispunha:

«Caso um trabalhador, no início das suas férias anuais ou de parte delas, se encontre incapacitado para o trabalho por motivo de parto, doença ou acidente, impõe-se transferir as férias para momento posterior, a requerimento do trabalhador. O trabalhador também tem direito, a requerimento seu, ao reporte das férias ou de parte das mesmas quando se souber que durante as suas férias terá de ser submetido a um tratamento por doença ou a um tratamento equiparado, que implique a sua incapacidade para o trabalho.»

14 O § 25, n.º 2, da Lei relativa às Férias Anuais, conforme alterada pela Lei 182/2016, que entrou em vigor em 1 de abril de 2016, tem a seguinte redação:

«Se a incapacidade para o trabalho resultante de um parto, doença ou acidente se inicia no decurso das férias anuais ou de parte delas, o trabalhador tem direito, a requerimento seu, a transferir os dias de incapacidade para o trabalho que são incluídos nas férias anuais, desde que estes sejam superiores a seis dias de férias. Os dias de carência mencionados anteriormente não devem diminuir o direito do trabalhador a quatro semanas de férias anuais.»

Convenções coletivas aplicáveis

15 Na Finlândia, as convenções coletivas concedem frequentemente férias anuais remuneradas mais longas do que as previstas na Lei relativa às Férias Anuais. Este é, nomeadamente, o caso, por um lado, da Convenção Coletiva para o Setor da Saúde (a seguir «Convenção Coletiva para o Setor da Saúde»), celebrada entre a Terveyspalvelualan liitto ry, à qual sucedeu a Hyvinvointialan liitto, e a TSN, para o período compreendido entre 1 de março de 2014 e 31 de janeiro de 2017, e, por outro, da Convenção Coletiva para o Setor do Transporte Marítimo de Carga (a seguir «Convenção Coletiva para o Setor do Transporte Marítimo de Carga»), celebrada entre a Satamaoperaattorit e a AKT, para o período compreendido entre 1 de fevereiro de 2014 e 31 de janeiro de 2017.

16 Nos termos do artigo 16.º, n.º 1, da Convenção Coletiva para o Setor da Saúde, «as férias anuais são determinadas nos termos da Lei relativa às Férias Anuais e das disposições seguintes». Por força do artigo 16.º, n.º 7, desta convenção coletiva, «as férias anuais são concedidas de acordo com a Lei relativa às Férias Anuais».

17 Nos termos do artigo 10.º, n.ºs 1 e 2, da Convenção Coletiva para o Setor do Transporte Marítimo de Carga, «a duração das férias anuais do trabalhador é determinada nos termos da Lei relativa às Férias Anuais em vigor» e, «salvo convenção em contrário, as férias anuais são concedidas de acordo com a Lei relativa às Férias Anuais».

Litígios nos processos principais e questões prejudiciais

Processo C-609/17

18 Marika Luoma trabalha, desde 14 de novembro de 2011, para a Fimlab Laboratoriot Oy, como assistente de laboratório, ao abrigo de um contrato de trabalho por tempo indeterminado.

19 Nos termos da Convenção Coletiva para o Setor da Saúde e tendo em conta a sua antiguidade, M. Luoma tinha direito a 42 dias úteis de férias anuais remuneradas, ou seja, 7 semanas, a título do período anual que constitui a base de cálculo que terminou em 31 de março de 2015.

20 Foi concedido a M. Luoma um período de férias anuais remuneradas de 6 dias no período de segunda-feira, 7 de setembro, a domingo, 13 de setembro de 2015. Em 10 de agosto de 2015, informou o seu empregador de que deveria ser submetida a uma intervenção cirúrgica em 2 de setembro de 2015 e solicitou que as férias anuais acima referidas fossem reportadas para uma data posterior. Na sequência dessa intervenção, M. Luoma beneficiou de uma licença por doença até 23 de setembro de 2015. Além disso, dos 42 dias úteis de férias anuais a que tinha direito, a interessada já havia gozado de 22 dias de férias, ou seja, 3 semanas e 4 dias úteis. A Fimlab Laboratoriot reportou os dois primeiros dias de férias ainda devidos nos termos da Lei relativa às Férias Anuais, mas não os restantes quatro dias de férias resultantes da Convenção Coletiva para o Setor da Saúde, baseando-se, a este respeito, no disposto no artigo 16.º, n.ºs 1 e 7, da referida convenção coletiva e no § 25, n.º 1, da Lei relativa às Férias Anuais, conforme alterada pela Lei (276/2013).

21 Na sua qualidade de organização representativa dos trabalhadores signatários da Convenção Coletiva para o Setor da Saúde, a TSN intentou uma ação no työtuomioistuin (Tribunal do Trabalho, Finlândia), pedindo que fosse declarado que M. Luoma tinha direito, dada a sua incapacidade para o trabalho relacionada com a intervenção cirúrgica acima referida, a reportar para uma data posterior a totalidade das férias que lhe tinham sido concedidas no período entre 9 de setembro e 13 de setembro de 2015. Em apoio dessa ação, a TSN alegou que o § 25, n.º 1, da Lei relativa às Férias Anuais, conforme alterada pela Lei (276/2013), aplicável, no caso vertente, por intermédio da Convenção Coletiva para o Setor da Saúde, é contrário ao artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 e ao artigo 31.º, n.º 2, da Carta, na medida em que só prevê o reporte de férias, por motivo, nomeadamente, de doença, no que respeita ao direito de férias garantido pela referida lei e não ao resultante das convenções coletivas.

22 A Hyvinvointialan liitto, enquanto organização representativa dos empregadores que sucedeu à Terveyspalvelualan liitto, ela própria signatária da Convenção Coletiva para o Setor da Saúde, e a Fimlab Laboratoriot sustentam que o § 25, n.º 1, da Lei relativa às Férias Anuais, conforme alterada pela Lei (276/2013), não viola as referidas disposições do direito da União, uma vez que estas não são aplicáveis, em seu entender, à parte do direito a férias anuais remuneradas concedida pelo direito nacional ou por convenções coletivas além das férias mínimas de quatro semanas previstas no artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88.

23 Neste contexto, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre a questão de saber se a aplicação do § 25, n.º 1, da Lei relativa às Férias Anuais, conforme alterada pela Lei (276/2013), efetuada através da Convenção Coletiva para o Setor da Saúde, é conforme com as exigências que decorrem do artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 e do artigo 31.º, n.º 2, da Carta. No que diz respeito a esta última disposição, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, particularmente, se a mesma é suscetível de beneficiar de um efeito direto num litígio como o do processo principal, que se refere a relações de trabalho entre particulares.

24 Foi nestas circunstâncias que o työtuomioistuin (Tribunal do Trabalho) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) O artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva [2003/88] opõe-se a uma disposição nacional de uma convenção coletiva ou à sua interpretação, segundo a qual um trabalhador, que no momento do início das suas férias anuais ou de parte delas, se encontra incapacitado para o trabalho, não tem direito, embora o requeira, ao reporte das férias que recaiam nesse período de incapacidade e que resultem da aplicação dessa convenção coletiva, quando o não reporte das férias que resultam da aplicação da convenção coletiva não prejudique o direito do trabalhador a quatro semanas de férias anuais?

2) O artigo 31.º, n.º 2, da [Carta] produz efeito direto sobre uma relação de trabalho entre sujeitos de direito privado, ou seja, produz efeito direto horizontal?

3) O artigo 31.º, n.º 2, da [Carta] confere proteção do direito adquirido a férias, na parte em que excede o período mínimo de férias anuais de quatro semanas previsto no artigo 7.º, n.º 1, da [Diretiva 2003/88], opondo-se assim esta disposição da [Carta] a uma disposição nacional de uma convenção coletiva ou à sua interpretação, segundo a qual um trabalhador, que no momento do início das suas férias anuais ou de parte delas, se encontra incapacitado para o trabalho, não tem direito, embora o requeira, ao reporte das férias que recaiam nesse período de incapacidade e que resultem da aplicação dessa convenção coletiva, quando o não reporte das férias que resultam da aplicação da convenção coletiva não prejudique o direito do trabalhador a quatro semanas de férias anuais?»

Processo C-610/17

25 Tapio Keränen trabalha para a Kemi Shipping Oy.

26 Nos termos da Convenção Coletiva para o Setor do Transporte Marítimo de Carga, T. Keränen tinha direito a 30 dias úteis de férias anuais remuneradas, ou seja, 5 semanas, a título do período anual que constitui a base de cálculo que terminou em 31 de março de 2016.

27 Depois do início das suas férias anuais remuneradas, em 22 de agosto de 2016, T. Keränen adoeceu em 29 de agosto de 2016. O médico da medicina do trabalho consultado concedeu-lhe uma licença por doença entre esta última data e 4 de setembro de 2016. O pedido de T. Keränen destinado a que as férias anuais fossem, em consequência, reportadas seis dias úteis foi rejeitado pela Kemi Shipping, com base no artigo 10.º, n.os 1 e 2, da Convenção Coletiva para o Setor do Transporte Marítimo de Carga e do § 25, n.º 2, da Lei relativa às Férias Anuais, conforme alterada pela Lei (182/2016), e a referida sociedade imputou esses seis dias de licença por doença nas férias anuais remuneradas de que devia beneficiar T. Keränen.

28 Enquanto organização representativa dos trabalhadores signatários da Convenção Coletiva para o Setor do Transporte Marítimo de Carga, a AKT intentou uma ação no työtuomioistuin (Tribunal do Trabalho) destinada a obter a declaração de que a aplicação do artigo 10.º, n.os 1 e 2, desta convenção coletiva não podia conduzir à aplicação do § 25, n.º 2, da Lei relativa às Férias Anuais, conforme alterada pela Lei (182/2016), na medida em que esta última disposição é, segundo esta organização, contrária ao artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 e ao artigo 31.º, n.º 2, da Carta.

29 A Satamaoperaattorit, enquanto organização representativa dos empregadores signatários da Convenção Coletiva para o Setor do Transporte Marítimo de Carga, e a Kemi Shipping sustentam, por razões análogas às mencionadas no n.º 22 do presente acórdão, que o referido § 25, n.º 2, não viola as referidas disposições do direito da União.

30 Neste contexto, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se, por um lado, sobre a questão de saber se a aplicação do § 25, n.º 2, da Lei relativa às Férias Anuais, conforme alterada pela Lei (182/2016), efetuada através da Convenção Coletiva para o Setor do Transporte Marítimo de Carga, é conforme com as exigências que decorrem do artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 e do artigo 31.º, n.º 2, da Carta e, por outro, sobre o eventual efeito direto horizontal desta última disposição num litígio como o do processo principal.

31 Foi nestas circunstâncias que o työtuomioistuin (Tribunal do Trabalho) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) O artigo 7.º, n.º 1, da [Diretiva 2003/88] opõe-se a uma disposição nacional de uma convenção coletiva ou à sua interpretação, segundo a qual um trabalhador, cuja incapacidade para o trabalho por doença se inicia durante as suas férias anuais ou parte delas, não tem direito, embora o requeira, ao reporte dos primeiros seis dias de incapacidade para o trabalho que recaiam no período de férias anuais, quando esse tempo de carência não prejudique o direito do trabalhador a quatro semanas de férias anuais?

2) O artigo 31.º, n.º 2, da [Carta] produz efeito direto sobre uma relação de trabalho entre sujeitos de direito privado, ou seja, produz efeito direto horizontal?

3) O artigo 31.º, n.º 2, da [Carta] confere proteção do direito adquirido a férias, na parte em que excede o período mínimo de férias anuais de quatro semanas previsto no artigo 7.º, n.º 1, da [Diretiva 2003/88], opondo-se assim esta disposição da [Carta] a uma disposição nacional de uma convenção coletiva ou à sua interpretação, segundo a qual um trabalhador, cuja incapacidade para o trabalho por doença se inicia durante as suas férias anuais ou parte delas, não tem direito,

embora o requeira, ao reporte dos primeiros seis dias de incapacidade para o trabalho que recaiam no período de férias anuais, quando esse tempo de carência não prejudique o direito do trabalhador a quatro semanas de férias anuais?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

32 Com a sua primeira questão submetida em cada um dos processos C-609/17 e C-610/17, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a regulamentações nacionais e a convenções coletivas que preveem a concessão de dias de férias anuais remuneradas que excedem o período mínimo de quatro semanas previsto na referida disposição, ao mesmo tempo que excluem um reporte desses dias de férias por motivo de doença.

33 A este respeito, há que recordar que é jurisprudência constante que a Diretiva 2003/88 não se opõe a disposições internas que atribuem um direito a férias anuais remuneradas de uma duração superior às quatro semanas previstas no artigo 7.º, n.º 1, desta diretiva, nas condições de obtenção e de concessão fixadas pelo direito nacional (v., neste sentido, Acórdãos de 24 de janeiro de 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, n.º 47; de 3 de maio de 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, n.º 34; de 20 de julho de 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, n.º 38; e de 13 de dezembro de 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, n.º 31).

34 Com efeito, decorre expressamente da redação do artigo 1.º, n.ºs 1 e 2, alínea a), do artigo 7.º, n.º 1, e do artigo 15.º da Diretiva 2003/88 que o objeto desta se limita a estabelecer prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho e que não afeta a faculdade de os Estados-Membros aplicarem disposições nacionais mais favoráveis à proteção dos trabalhadores (Acórdãos de 24 de janeiro de 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, n.º 48; de 3 de maio de 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, n.º 35; e de 13 de dezembro de 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, n.º 30).

35 Nesse caso, o direito a férias anuais remuneradas acima do mínimo imposto no artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 não está abrangido por esta diretiva, mas pelo direito nacional, fora do regime estabelecido pela referida diretiva, recordando-se que tais disposições nacionais mais favoráveis aos trabalhadores não podem servir para compensar um eventual prejuízo da proteção mínima assegurada por esta disposição do direito da União, tal como a que resulta, designadamente, de uma redução da remuneração devida a título das férias anuais remuneradas mínimas que garante (v., neste sentido, Acórdão de 13 de dezembro de 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, n.ºs 42 e 43, e, por analogia, Acórdão de 10 de julho de 2014, Julián Hernández e o., C-198/13, EU:C:2014:2055, n.ºs 43 e 44).

36 Como salientou o advogado-geral no n.º 58 das suas conclusões, cabe, portanto, aos Estados-Membros, por um lado, decidir se concedem ou não aos trabalhadores dias de férias anuais remuneradas suplementares que vão além do período mínimo de quatro semanas garantido pelo artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 e, por outro, determinar, sendo caso disso, as condições de concessão e de extinção desses dias de férias suplementares, sem estarem obrigados, neste contexto, a respeitar as regras de proteção que o Tribunal de Justiça estabeleceu relativamente ao referido período mínimo.

37 Assim, o Tribunal de Justiça decidiu, nomeadamente, em presença de uma regulamentação nacional e de uma convenção coletiva que prevê que não se adquire o direito a férias anuais remuneradas, a título de um determinado ano, durante as ausências por doença ou por doença prolongada que tenham dado origem a uma interrupção do trabalho igual ou superior a doze meses consecutivos, que os Estados-Membros podem prever que o direito a férias anuais remuneradas conferido pelo direito

nacional varie consoante a origem da ausência do trabalhador por razões de saúde, desde que continue a ser superior ou igual ao período mínimo de quatro semanas previsto no artigo 7.º da Diretiva 2003/88 (Acórdão de 24 de janeiro de 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, n.º 49).

38 De igual modo, o Tribunal de Justiça declarou que, quando decidem conceder aos trabalhadores direitos a férias anuais remuneradas que vão além do referido período mínimo de quatro semanas, os Estados-Membros continuam, nomeadamente, livres de conceder ou não um direito a uma compensação pecuniária ao trabalhador que se reforma, quando este último não tenha podido beneficiar do direito a férias que exceda, assim, o referido período mínimo, pelo facto de não ter exercido as suas funções por motivo de doença, e, se for esse o caso, fixar as condições dessa concessão (v., neste sentido, Acórdãos de 3 de maio de 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, n.º 36, e de 20 de julho de 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, n.º 39).

39 Uma solução análoga deve prevalecer em presença de regulamentações nacionais e de convenções coletivas que, como as que estão em causa nos processos principais, concedem aos trabalhadores um direito a férias anuais remuneradas de duração superior ao período mínimo de quatro semanas previsto no artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88, ao mesmo tempo que excluem o direito de reportar a totalidade ou parte dos dias de férias anuais remuneradas que excedam o referido período mínimo, quando o trabalhador se encontra em situação de incapacidade para o trabalho por motivo de doença, durante todo ou parte de um período de férias anuais remuneradas. Com efeito, os Estados-Membros continuam a poder prever ou não esse direito de reporte e, se tal for o caso, fixar as respetivas condições, desde que o direito a férias anuais remuneradas, de que beneficia efetivamente o trabalhador quando não se encontre em situação de incapacidade para o trabalho por motivo de doença, continue, por seu turno, pelo menos igual ao período mínimo de quatro semanas acima referido.

40 Tendo em conta as considerações precedentes, há que responder à primeira questão submetida em cada um dos processos C-609/17 e C-610/17 que o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a regulamentações nacionais e a convenções coletivas que preveem a concessão de dias de férias anuais remuneradas que excedem o período mínimo de quatro semanas previsto na referida disposição, ao mesmo tempo que excluem um reporte por motivo de doença desses dias de férias.

Quanto à terceira questão

41 Com a sua terceira questão submetida em cada um dos processos C-609/17 e C-610/17, que importa analisar em segundo lugar, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 31.º, n.º 2, da Carta deve ser interpretado no sentido de que se opõe a regulamentações nacionais e a convenções coletivas que preveem a concessão de dias de férias anuais remuneradas que excedem o período mínimo de quatro semanas previsto no artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88, ao mesmo tempo que excluem um reporte desses dias de férias por motivo de doença.

42 O âmbito de aplicação da Carta está definido no seu artigo 51.º, n.º 1, nos termos do qual, no que respeita à ação dos Estados-Membros, as disposições da Carta têm estes por destinatários apenas quando apliquem o direito da União (Acórdão de 13 de junho de 2017, Florescu e o., C-258/14, EU:C:2017:448, n.º 44 e jurisprudência referida). Nos termos do seu artigo 51.º, n.º 2, a Carta não torna o âmbito de aplicação do direito da União extensivo a competências que não sejam as da União Europeia, não cria quaisquer novas atribuições ou competências para a União, nem modifica as atribuições e competências definidas pelos tratados.

43 Por outro lado, importa recordar que, segundo jurisprudência constante, os direitos fundamentais garantidos pela ordem jurídica da União são aplicáveis em todas as situações reguladas pelo direito da União (Acórdão de 6 de novembro de 2018, Bauer e Willmeroth, C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871, n.º 52 e jurisprudência referida).

44 A este respeito, há que recordar que, por força do artigo 94.º do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça, o órgão jurisdicional de reenvio é chamado a explicar a ligação que estabelece entre as disposições do direito da União cuja interpretação solicita e a legislação nacional aplicável ao litígio que lhe foi submetido. Ora, a decisão de reenvio não contém nenhum elemento que permita concluir que os litígios nos processos principais dizem respeito à interpretação ou à aplicação de outras disposições do direito da União que não sejam a Diretiva 2003/88 e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta.

45 Importa, portanto, verificar se se deve considerar que as regulamentações nacionais e as convenções coletivas que preveem a concessão de dias de férias anuais remuneradas que excedem o período mínimo de quatro semanas previsto no artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88, ao mesmo tempo que excluem um reporte, por motivo de doença, destes dias de férias, aplicam a referida diretiva, na aceção do artigo 51.º, n.º 1, da Carta, e se, por conseguinte, o artigo 31.º, n.º 2, desta última é aplicável a situações como as que estão em causa nos processos principais (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 53 e jurisprudência referida).

46 A este respeito, importa recordar que o simples facto de medidas internas dizerem respeito, como no caso em apreço, a um domínio em que a União dispõe de competências não é suscetível de as integrar no âmbito de aplicação do direito da União e, assim, implicar a aplicabilidade da Carta (v., neste sentido, Acórdão de 10 de julho de 2014, Julián Hernández e o., C-198/13, EU:C:2014:2055, n.º 36 e jurisprudência referida).

47 Há também que recordar que, por um lado, por força 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. Por outro lado, conforme precisa o artigo 153.º, n.º 1, TFUE e como recorda o considerando 2 da Diretiva 2003/88, a União apoia e completa a ação dos Estados-Membros no domínio da melhoria do meio de trabalho, a fim de proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores.

48 A este propósito, importa sublinhar que a Diretiva 2003/88, que, como recordado no n.º 34 do presente acórdão, se limita a estabelecer prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho, foi adotada com base no artigo 137.º, n.º 2, CE, atual artigo 153.º, n.º 2, TFUE. Ora, como resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça, a expressão «prescrições mínimas» que figura nestas disposições de direito primário e que é retomada no artigo 1.º, n.º 1, da referida diretiva deve ser lida à luz do artigo 137.º, n.º 4, CE, atual artigo 153.º, n.º 4, TFUE, que precisa que tais prescrições mínimas não podem impedir um Estado-Membro de manter ou estabelecer medidas de proteção mais estritas, compatíveis com os tratados. Daqui se conclui que os Estados-Membros permanecem livres, no exercício da competência que lhes é reconhecida, de adotar tais medidas, mais rigorosas do que as que são objeto da intervenção do legislador da União, desde que não ponham em causa a coerência da referida intervenção (v., neste sentido, Acórdão de 17 de dezembro de 1998, IP, C-2/97, EU:C:1998:613, n.ºs 35, 37 e 40).

49 Assim, o artigo 15.º da Diretiva 2003/88, segundo o qual esta última «não impede» os Estados-Membros de aplicarem disposições nacionais mais favoráveis à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, não confere aos Estados-Membros uma faculdade de legislar nos termos do direito da União, mas limita-se a reconhecer o seu poder de prever no direito nacional tais disposições mais favoráveis, fora do quadro do regime estabelecido por esta diretiva (v., por analogia, Acórdão de 10 de julho de 2014, Julián Hernández e o., C-198/13, EU:C:2014:2055, n.º 44).

50 Neste aspeto, as situações em causa nos processos principais diferem da situação na qual um ato da União atribui aos Estados-Membros uma liberdade de escolha entre diversas modalidades de aplicação ou um poder discricionário ou de apreciação que é parte integrante do regime estabelecido por esse ato, ou ainda da situação em que esse ato autoriza a adoção, pelos Estados-Membros, de medidas específicas destinadas a contribuir para a realização do seu objetivo (v., a propósito destes diferentes aspetos, Acórdãos de 21 de dezembro de 2011, N. S. e o., C-411/10 e C-493/10, EU:C:2011:865, n.os 64 a 68; de 16 de fevereiro de 2017, C. K. e o., C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, n.º 53; de 9 de março de 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, n.os 46, 47, 52 e 53 e jurisprudência referida; e de 13 de junho de 2017, Florescu e o., C-258/14, EU:C:2017:448, n.º 48).

51 No caso em apreço, importa salientar, por último, que o facto de atribuir aos trabalhadores dias de férias anuais remuneradas que excedem o período mínimo de quatro semanas garantido no artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 e de prever o não reporte destas por motivo de doença, em aplicação de regulamentações nacionais e de convenções coletivas como as que estão em causa nos processos principais, não é, por si só, suscetível de afetar nem de limitar a proteção mínima assim garantida a esses trabalhadores ao abrigo desta disposição (v., por analogia, Acórdão de 10 de julho de 2014, Julián Hernández e o., C-198/13, EU:C:2014:2055, n.º 43), nem de prejudicar outras disposições da referida diretiva, a sua coerência ou os objetivos que prossegue.

52 Decorre das considerações precedentes que, quando os Estados-Membros concedem ou permitem que os parceiros sociais concedam direitos a férias anuais remuneradas que excedem a duração mínima de quatro semanas prevista no artigo 7.º, n.º 1, daquela diretiva, tais direitos ou, ainda, as condições de um eventual reporte destes em caso de doença ocorrida durante as férias são abrangidos pelo exercício da competência dos Estados-Membros, sem serem regulamentados pela referida diretiva nem abrangidos pelo âmbito de aplicação desta última (v., por analogia, Acórdão de 10 de julho de 2014, Julián Hernández e o., C-198/13, EU:C:2014:2055, n.º 45).

53 Ora, quando as disposições do direito da União no domínio em causa não regulamentam um aspeto e não impõem aos Estados-Membros nenhuma obrigação específica relativamente a uma determinada situação, a regulamentação nacional estabelecida por um Estado-Membro quanto a esse aspeto está fora do âmbito de aplicação da Carta e a situação em causa não pode ser apreciada à luz das disposições desta última (v., neste sentido, Acórdãos de 10 de julho de 2014, Julián Hernández e o., C-198/13, EU:C:2014:2055, n.º 35; de 14 de dezembro de 2017, Miravitlles Ciurana e o., C-243/16, EU:C:2017:969, n.º 34; e de 19 de abril de 2018, Consorzio Italian Management e Catania Multiservizi, C-152/17, EU:C:2018:264, n.os 34 e 35).

54 Portanto, ao adotar regulamentações nacionais ou ao autorizar a negociação de convenções coletivas que, como as que estão em causa nos processos principais, concedem aos trabalhadores direitos a dias de férias anuais remuneradas que excedem o período mínimo de quatro semanas previsto no artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 e preveem as condições de eventual reporte desses direitos suplementares em caso de doença do trabalhador, os Estados-Membros não procedem a uma aplicação desta diretiva, na aceção do artigo 51.º, n.º 1, da Carta.

55 Tendo em conta as considerações precedentes, há que responder à terceira questão submetida em cada um dos processos C-609/17 e C-610/17 que o artigo 31.º, n.º 2, da Carta, lido em conjugação com o seu artigo 51.º, n.º 1, deve ser interpretado no sentido de que não é aplicável no caso de existirem regulamentações nacionais e convenções coletivas que preveem a concessão de dias de férias anuais remuneradas que excedem o período mínimo de quatro semanas previsto no artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88, ao mesmo tempo que excluem um reporte desses dias de férias por motivo de doença.

Quanto à segunda questão

56 Tendo em conta a resposta dada à terceira questão submetida em cada um dos processos C-609/17 e C-610/17, não há que examinar a segunda questão submetida em cada um desses processos.

Quanto às despesas

57 Revestindo o processo, quanto às partes nas causas principais, 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:

1) **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, deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a regulamentações nacionais e a convenções coletivas que preveem a concessão de dias de férias anuais remuneradas que excedem o período mínimo de quatro semanas previsto na referida disposição, ao mesmo tempo que excluem um reporte desses dias de férias por motivo de doença.**

2) **O artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, lido em conjugação com o artigo 51.º, n.º 1, da mesma, deve ser interpretado no sentido de que não é aplicável no caso de existirem tais regulamentações nacionais e convenções coletivas.**

Assinaturas