Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
GERARD HOGAN
apresentadas em 8 de julho de 2021 [1]

Processo C-217/20

XXXX
contra
Staatssecretaris van Financiën

[pedido de decisão prejudicial apresentado pelo rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (Tribunal de Primeira Instância de Overijssel, com sede em Zwolle, Países Baixos)]

«Reenvio prejudicial — Política social — Proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores — Diretiva 2003/88/CE — Artigo 7.º, n.º 1 — Direito a férias anuais — Nível de remuneração — Redução da remuneração devido a incapacidade para o trabalho»

I. Introdução

1. Ao longo dos anos, o Tribunal de Justiça foi chamado várias vezes a interpretar o 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 [2]. No entanto, até ao momento, o Tribunal de Justiça ainda não se pronunciou sobre um elemento do artigo 7.º desta diretiva que diz respeito ao montante da remuneração devida a um trabalhador quando este decide gozar as suas férias anuais durante a sua baixa por doença (de longa duração). As consequências de tal decisão podem variar significativamente nos diferentes Estados-Membros. Como a Comissão salientou nos seus articulados, se existir uma norma nacional imperativa em matéria de subsídio de doença, a percentagem do salário bruto mensal pago a título de subsídio de doença varia entre 25 % e 100 % nos diferentes Estados-Membros e depende muito de diversos fatores, tais como a duração do contrato de trabalho, o estatuto do trabalhador, a existência de convenções coletivas e o tipo de lesão ou doença [3].

[1] Língua original: inglês.

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

[3] A Comissão baseia-se nos números que figuram em Spasova, S., Bouget, D., Belletti C., Vanhercke, B., «Sickness benefits in the EU: making sense of diversity», ETUI Policy Brief n.º 4/2020 do Instituto Sindical Europeu. Em países em que não existem normas nacionais imperativas, o subsídio de doença depende da vontade da entidade patronal ou resulta de convenções coletivas. Como também sublinha a Comissão, em alguns Estados-Membros, o pagamento de tal subsídio não é efetuado (ou, após um determinado período de tempo, deixa de ser efetuado) pela própria entidade patronal, mas pelo sistema de segurança social em causa (trata-se das denominadas «prestações por doença»). Como o que está em causa neste processo é o montante da remuneração devida a um trabalhador durante as férias anuais remuneradas, e não durante a baixa por doença, não apreciarei em pormenor esta matéria. Caso se concluísse que o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 permitia uma remuneração reduzida durante as férias anuais remuneradas, colocar-se-iam outras questões sobre qual poderia ser a base dessa remuneração reduzida quando o trabalhador tem direito aos benefícios associados à baixa por doença enquanto goza as suas férias anuais.

2. No essencial, é esse o problema abordado pelas questões submetidas ao Tribunal de Justiça pelo rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (Tribunal de Primeira Instância de Overijssel, com sede em Zwolle, Países Baixos).

II. Quadro jurídico

A. Direito da União

3. O artigo 7.º da Diretiva 2003/88, sob a epígrafe «Férias anuais», tem a seguinte redação:

«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.»

B. Direito neerlandês

4. De acordo com o artigo 22.º, n.º 1, do Algemeen Rijksambtenarenreglement (Regulamento Geral dos Trabalhadores da Função Pública; a seguir «ARAR»), os funcionários públicos têm direito a férias anuais com remuneração integral.

5. O artigo 37.º do ARAR prevê, nos seus n.os 1 e 5:

«1. Em caso de incapacidade para o trabalho por motivo de doença, os funcionários públicos têm o direito de continuar a receber a sua remuneração durante um período de 52 semanas. No caso de a incapacidade para o trabalho persistir, têm o direito de continuar a receber 70 % da sua remuneração.

[…]

5. Em derrogação do disposto no n.º 1, após o termo do período de 52 semanas referido no n.º 1, os funcionários públicos têm o direito de continuar a receber a sua remuneração pelo número de horas que realizaram ou que teriam realizado se tal trabalho lhes tivesse sido proposto.»

III. Matéria de facto no processo principal

6. O recorrente é um funcionário público que trabalha na Belastingdienst (Administração Tributária, Países Baixos) desde 1 de março de 2002. Desde 1 de novembro de 2014 exerce a função de colaborador nas investigações. No entanto, em 24 de novembro de 2015, foi-lhe declarada uma incapacidade parcial de longa duração para o trabalho por doença e está nessa situação desde essa data. Em julho e agosto de 2017, que é o período pertinente no caso em apreço, participava num programa de reintegração.

7. Em aplicação do artigo 37.º, n.º 1, do «ARAR», a remuneração habitual do recorrente foi paga a 100 % durante o primeiro ano da sua doença. A partir de 24 de novembro de 2016, continuou a ser-lhe pago 70 % desse montante. Por força do artigo 37.º, n.º 5, do ARAR, o recorrente foi pago a 100 % pelas horas durante as quais foi considerado apto para o trabalho [4].

8. O recorrente gozou férias entre 25 de julho de 2017 e 17 de agosto de 2017. De acordo com os recibos da remuneração de julho e agosto de 2017, auferiu — tal como sucedeu durante o período em que não gozou as suas férias anuais — 70 % da sua remuneração pelas horas em que estava incapacitado para o trabalho durante o período de férias e 100 % pelas horas em que era considerado apto para o trabalho (na medida em que podia prestar trabalho no contexto da sua reintegração).

9. O recorrente apresentou reclamação do montante da sua remuneração durante esse período de férias anuais. Considera que, durante as suas férias, tem direito a receber a sua remuneração integral, ou seja, também lhe devem ser remuneradas as horas em que estava incapacitado para o trabalho. Por Decisão de 13 de outubro de 2017, a Administração Tributária neerlandesa declarou a reclamação do recorrente improcedente. O recorrente interpôs recurso dessa decisão no órgão jurisdicional de reenvio.

10. A este respeito, o recorrente invoca o artigo 22.º do ARAR, a Diretiva 2003/88 e a jurisprudência do Tribunal de Justiça, em especial, as Conclusões do Tribunal de Justiça no processo Schultz-Hoff e o. [5]. O recorrente refere igualmente o artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»).

IV. Questões prejudiciais e tramitação do processo no Tribunal de Justiça

11. Foi neste contexto factual e jurídico que o rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (Tribunal de Primeira Instância de Overijssel, com sede em Zwolle) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Deve o artigo 17.º, n.º 1, da Diretiva [2003/88] ser interpretado no sentido de que o trabalhador não perde a sua remuneração, ou parte dela, devido ao exercício do seu direito a férias anuais? Ou deve esta disposição ser interpretada no sentido de que o trabalhador mantém a sua remuneração durante o exercício do direito a férias anuais, seja qual for a causa da não prestação de trabalho durante as férias?

2) Deve o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva [2003/88] ser interpretado no sentido de que se opõe a disposições e práticas nacionais segundo as quais o trabalhador incapacitado para o trabalho por motivo de doença, quando exerce o seu direito a férias, aufere uma remuneração correspondente àquela que auferia imediatamente antes de gozar férias, ainda que esta última remuneração seja, devido à [longa duração da] sua incapacidade […] para o trabalho, inferior à que auferiria se estivesse plenamente apto para trabalhar?

[4] Como o Governo neerlandês explicou nas suas observações, um médico especialista em medicina do trabalho efetua uma avaliação individual do estado de saúde do funcionário público em causa e, em seguida, recomenda o número de horas semanais que o mesmo está apto para trabalhar.

[5] Acórdão de 20 de janeiro de 2009 (C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18).

3) Deve o direito a férias anuais remuneradas de todos os trabalhadores ser interpretado, com fundamento no artigo 7.º da Diretiva [2003/88], e na jurisprudência assente da União Europeia, no sentido de que é contrária a esse direito a redução da remuneração durante as férias, por incapacidade para o trabalho?»

12. O Governo neerlandês e a Comissão Europeia apresentaram observações escritas.

V. Análise

13. Com as suas três questões, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber se o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional que prevê que um trabalhador que esteja total ou parcialmente incapacitado para o trabalho e que goze as suas férias anuais receba uma remuneração reduzida — idêntica à que é paga durante a baixa por doença de longa duração — nesse período de férias anuais [6]. Por conseguinte, as três questões podem ser apreciadas em simultâneo.

14. A redação do artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 não contribui para a resposta a essa questão. Limita-se a estabelecer que «todos os trabalhadores benefici[a]m de férias anuais *remuneradas* de pelo menos quatro semanas» [7]. No entanto, existe jurisprudência assente do Tribunal de Justiça relativa ao artigo 7.º da Diretiva 2003/88 que descreve o modo geral de funcionamento desta disposição.

15. Em primeiro lugar, o Tribunal de Justiça concluiu que o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 — disposição em relação à qual esta diretiva não permite derrogações [8] — estabelece que todos os trabalhadores beneficiam de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas e que este direito a férias anuais remuneradas deve ser considerado um princípio do direito social da União que reveste particular importância [9]. Enquanto princípio do direito social da União, não só reveste particular importância, mas também está expressamente consagrado no artigo 31.º, n.º 2, da Carta, à qual o artigo 6.º, n.º 1, TUE reconhece o mesmo valor jurídico que os Tratados [10].

6 O pedido de decisão prejudicial não precisou se o período de férias anuais gozado se refere ao período mínimo garantido pelo artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88. Embora os Estados-Membros possam conceder um período de férias anuais mais longo nos termos do direito nacional, o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 não regula esse período suplementar, pelo que a minha apreciação se limitará, assim, às férias anuais gozadas durante esse período mínimo (a seguir «férias anuais remuneradas»).

7 O sublinhado é meu. Importa igualmente assinalar que a Diretiva 2003/88 também se aplica aos funcionários públicos, uma vez que, nos termos do seu artigo 1.º, n.º 3, «é aplicável a todos os setores de atividade, privados e públicos […]». Por conseguinte, qualquer referência nas presentes conclusões a «trabalhadores» é igualmente válida para os funcionários públicos.

8 V. artigo 17.º da Diretiva 2003/88, que permite derrogações. No entanto, esta disposição não permite nenhuma derrogação relativamente ao artigo 7.º desta diretiva, como o Tribunal de Justiça já declarou nos seus Acórdãos de 26 de junho de 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, n.º 41), e de 24 de janeiro de 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, n.º 35).

9 V., entre outros, Acórdãos de 11 de novembro de 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, n.º 26); de 30 de junho de 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, n.º 19); e de 25 de junho de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca (C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, n.º 53).

10 Acórdãos de 11 de novembro de 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, n.º 27); de 30 de junho de 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, n.º 20); de 13 de dezembro de 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, n.º 23); e de 25 de junho de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca (C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, n.º 54). Não analisarei o artigo 31.º, n.º 2, da Carta. Como salientou o advogado-geral M. Bobek nas Conclusões que apresentou no processo Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, n.º 57): «Esta disposição indica apenas, em termos gerais e abstratos, que todos os trabalhadores têm direito […] a um período anual de férias pagas. A Carta não indica sequer a duração mínima garantida das férias anuais, nem tampouco as normas que regem o método de cálculo da retribuição durante as férias».

16. Em segundo lugar, de acordo com a jurisprudência do Tribunal de Justiça, a Diretiva 2003/88 regula o direito a férias anuais e o direito a receber a respetiva remuneração como dois aspetos de um único direito. O objetivo da exigência de pagamento dessas férias é colocar o trabalhador, no momento das mesmas, numa situação que, quanto à remuneração, é comparável aos períodos de trabalho [11].

17. Por conseguinte, a jurisprudência do Tribunal de Justiça aborda dois aspetos, um relativo ao direito a férias anuais e, em especial, à sua *duração* e outro relativo à questão da *remuneração*. Embora o pedido de decisão prejudicial apenas incida sobre a questão da remuneração, proponho examinar sucintamente a questão da duração, a fim de comparar os princípios aplicados a estes dois aspetos.

18. No que diz respeito ao primeiro aspeto, a duração das férias anuais remuneradas em conformidade com o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88, o Tribunal de Justiça declarou que os direitos a férias anuais remuneradas devem, em princípio, ser determinados em função dos períodos de trabalho efetivo cumpridos nos termos do contrato de trabalho [12]. Isso deve-se ao facto de o direito a férias anuais remuneradas, conferido a cada trabalhador pelo artigo 7.º da Diretiva 2003/88, ter como finalidade permitir ao trabalhador descansar da execução das tarefas que lhe incumbem segundo o seu contrato de trabalho, por um lado, e dispor de um período de descontração e de lazer, por outro [13]. Por conseguinte, o Tribunal de Justiça declarou que se um trabalhador trabalha apenas a tempo parcial, qualquer diminuição da duração das férias anuais concedidas relativamente a um período de emprego a tempo inteiro, de acordo com o princípio *pro rata temporis*, é justificada, pelo menos no essencial, por razões objetivas [14].

19. No entanto, estas considerações não são aplicáveis em caso de baixa por doença. Como resulta claramente da sua jurisprudência assente, o Tribunal de Justiça considera que a Diretiva 2003/88 não estabelece nenhuma distinção entre os trabalhadores ausentes do trabalho por motivo de baixa por doença — de curta ou de longa duração — durante o ano de referência e os trabalhadores que efetivamente trabalharam nesse ano. Em contrapartida, daqui decorre que, no que respeita aos trabalhadores que estão de baixa por doença legitimamente concedida, um Estado-Membro não pode subordinar o direito a férias anuais remuneradas, conferido pela própria Diretiva 2003/88 a todos os trabalhadores, à obrigação de se ter efetivamente trabalhado durante o ano de referência definido por esse Estado. Pelo contrário, relativamente ao direito a

[11] Acórdãos de 20 de janeiro de 2009, Schultz-Hoff e o. (C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, n.º 60 e jurisprudência referida), e de 29 de novembro de 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, n.º 35).

[12] Acórdão de 13 de dezembro de 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, n.º 27).

[13] V., nomeadamente, 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), e de 13 de dezembro de 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, n.º 26).

[14] V., neste sentido, Acórdão de 22 de abril de 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, n.º 33), com base na cláusula 4, n.º 2, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, celebrado a 6 de junho de 1997, anexo à Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (JO 1998, L 14, p. 9), conforme alterada pela Diretiva 98/23/CE do Conselho, de 7 de abril de 1998 (JO 1998, L 131, p. 10). A mesma lógica tem sido aplicada aos casos em que os horários e dias de trabalho mudam de semana para semana (Acórdão de 11 de novembro de 2015, Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, n.º 29), bem como aos casos de «redução do tempo de trabalho» («Kurzarbeit») (v. Acórdão de 13 de dezembro de 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, n.ºs 27 a 29), mesmo quando não existe direito a férias anuais no caso da aplicação de «redução do tempo de trabalho a zero» («Kurzarbeit Null») quando a obrigação de trabalhar que impende sobre o trabalhador é integralmente suspensa (v. Acórdão de 8 de novembro de 2012, Heimann e Toltschin, C-229/11 e C-230/11, EU:C:2012:693, n.º 36). Neste último acórdão, o Tribunal de Justiça, no n.º 32, qualificou os trabalhadores cujo tempo de trabalho foi reduzido como «trabalhadores temporariamente a tempo parcial».

férias anuais remuneradas, os trabalhadores ausentes do trabalho por motivo de baixa por doença no período de referência são equiparados aos trabalhadores que efetivamente trabalharam durante esse período [15].

20. Além do facto de a Diretiva 2003/88 não estabelecer tal distinção, há duas razões para que isso se verifique. Em primeiro lugar, as finalidades do direito a férias anuais e do direito a baixa por doença são diferentes. Ao passo que as férias anuais se destinam a proporcionar ao trabalhador a possibilidade de descansar das exigências do trabalho e de gozar de um período de descontração e de lazer, a baixa por doença é concedida ao trabalhador para que se possa restabelecer de uma doença que dá origem a uma incapacidade para o trabalho [16]. Em segundo lugar, a incapacidade para o trabalho por doença é imprevisível e independente da vontade do trabalhador. Isto figura igualmente no artigo 5.º, n.º 4, da Convenção n.º 132 da Organização Internacional do Trabalho, de 24 de junho de 1970, sobre as Férias Anuais Remuneradas, conforme revista, que incluiu as faltas por doença entre as faltas ao trabalho «por motivos independentes da vontade da pessoa empregada interessada», que devem ser «contadas no período de serviço» [17]. Em conformidade com o considerando 6 da Diretiva 2003/88, devem ter-se em conta os princípios da referida convenção.

21. Tal significa que, embora o direito a férias anuais remuneradas previsto no artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 deva geralmente ser calculado em função dos períodos de trabalho efetivo cumpridos nos termos do contrato de trabalho, isso não sucede se uma pessoa estiver de baixa por doença.

22. Em seguida, abordarei o segundo aspeto da jurisprudência do Tribunal de Justiça, nomeadamente a questão da remuneração. Conforme o advogado-geral M. Bobek já salientou nas Conclusões que apresentou no processo Hein, o princípio *pro rata temporis* — e, eu acrescentaria, qualquer princípio *pro rata* — que é utilizado para calcular a *duração* das férias anuais, exceto se uma pessoa estiver de baixa por doença, nunca foi aplicado pelo Tribunal de Justiça no âmbito do direito à *remuneração* das férias anuais [18]. Esta posição mantém-se inalterada após o Acórdão proferido pelo Tribunal de Justiça no processo Hein [19].

23. Segundo jurisprudência assente do Tribunal de Justiça, a expressão «férias anuais remuneradas» prevista no artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 significa que, no período das férias anuais na aceção desta diretiva, a remuneração deve ser mantida. Isto implica que os trabalhadores devem receber a remuneração normal em relação a esse período de descanso [20].

24. O Governo neerlandês alega que a Diretiva 2003/88 não prevê nenhuma exigência quanto à composição da remuneração. Por conseguinte, os Estados-Membros têm liberdade para determinar essa composição. Na opinião deste Governo, o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 significa apenas que a remuneração do trabalhador (tal como existia antes das férias anuais desse

[15] V., nomeadamente, Acórdãos de 20 de janeiro de 2009, Schultz-Hoff e o. (C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, n.ºs 39 a 41); de 24 de janeiro de 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, n.ºs 20 e 30); e de 4 de outubro de 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, n.º 29).

[16] Acórdão de 21 de junho de 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, n.º 19 e jurisprudência referida).

[17] Acórdão de 4 de outubro de 2018 Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, n.º 32 e jurisprudência referida).

[18] C-385/17, EU:C:2018:666, n.º 47.

[19] Acórdão de 13 de dezembro de 2018 (C-385/17, EU:C:2018:1018).

[20] Acórdão de 13 de dezembro de 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, n.º 32 e jurisprudência referida).

trabalhador, de acordo com as regras nacionais) deve ser mantida [21]. Como não há uma forma separada de calcular o pagamento durante a baixa por doença de acordo com a legislação e prática neerlandesas, o funcionário público em causa no presente processo mantém o montante da remuneração que recebia antes de gozar as suas férias anuais. Segundo este Governo, a manutenção da «remuneração normal» significa que não deve existir qualquer nexo de causalidade entre o gozo de férias anuais e a redução da remuneração e que o trabalhador deve, antes, durante e depois das suas férias anuais, receber a remuneração que teria recebido se não tivesse gozado tais férias.

25. Em meu entender, estes argumentos não têm suficientemente em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça. No Acórdão Hein, o Tribunal de Justiça declarou que, «[e]mbora a composição da remuneração normal de um trabalhador esteja subordinada, enquanto tal, às disposições e práticas reguladas pelo direito dos Estados-Membros, não pode ter um impacto no direito do trabalhador de gozar, durante o seu período de repouso e de lazer, de condições económicas comparáveis àquelas de *que dispõe durante o exercício do seu trabalho*» [22]. Declarou também que o objetivo da exigência de pagamento dessas férias é colocar o trabalhador, no momento das mesmas, numa situação que, quanto ao salário, seja *comparável aos períodos de trabalho* [23]. Esse segundo aspeto da jurisprudência do Tribunal de Justiça visa assegurar que os trabalhadores têm condições de gozar férias anuais sem o receio de perdas financeiras [24]. As considerações relativas à duração das férias anuais remuneradas, nomeadamente, que o trabalhador tem de descansar do trabalho efetuado, não são aqui tidas em conta.

26. A fim de garantir que o trabalhador recebe uma remuneração proporcional aos períodos de trabalho, o ponto de referência para a avaliação da remuneração corresponde ao tempo durante o qual o trabalhador efetivamente trabalhou. O facto de o gozo de férias anuais remuneradas não ser a razão e a causa da redução da sua remuneração não pode justificar uma remuneração inferior à que recebe quando desempenha o seu trabalho. Contrariamente ao que alega o Governo neerlandês, o seu entendimento de que o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 apenas obriga os Estados-Membros a evitar uma diminuição da remuneração devido ao gozo de férias anuais não pode ser compatível com a jurisprudência do Tribunal de Justiça.

27. Isto está em consonância com a finalidade do artigo 7.º da Diretiva 2003/88. Segundo jurisprudência assente do Tribunal de Justiça, com o objetivo de garantir o respeito do direito fundamental do trabalhador a férias anuais remuneradas consagrado pelo direito da União, o artigo 7.º da Diretiva 2003/88 não pode ser objeto de uma interpretação restritiva em detrimento dos direitos que esta confere ao trabalhador [25]. O Tribunal de Justiça declarou igualmente que o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 se destina a permitir que o trabalhador goze efetivamente as

[21] Embora se afigure que a redação neerlandesa da Diretiva 2003/88, efetivamente, se concentra mais na «manutenção» do pagamento («jaarlijkse vakantie met behoud van loon»), isto não é, em regra, o que sucede com outras versões linguísticas. As versões em língua francesa («congé annuel payé»), alemã («bezahlten Mindestjahresurlaub»), espanhola («vacaciones anuales retribuidas»), italiana («ferie annuali retribuite»), portuguesa («férias anuais remuneradas») e sueca («årlig betald semester») não são mais específicas a esse respeito do que a versão inglesa que refere «paid annual leave». No entanto, as consequências dessa diferença são limitadas, uma vez que o Tribunal de Justiça declarou que a expressão «férias anuais remuneradas» significa que «a remuneração deve ser mantida». Além disso, precisou que isso significa que «os trabalhadores devem receber a remuneração normal em relação a esse período de descanso». V. n.º 23 das presentes conclusões.

[22] Acórdão de 13 de dezembro de 2018 (C-385/17, EU:C:2018:1018, n.º 34 e jurisprudência referida). O sublinhado é meu.

[23] *Ibidem*, n.º 33.

[24] Quanto ao cálculo, v. Acórdão de 15 de setembro de 2011, Williams e o. (C-155/10, EU:C:2011:588, n.ºs 24, 25 e 28), no que respeita aos elementos que devem ser tidos em conta para o cálculo, no caso de o salário ser composto por vários elementos.

[25] Acórdãos de 12 de junho de 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, n.º 22), e de 6 de novembro de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, n.º 31).

férias a que tem direito [26]. Por conseguinte, uma compensação financeira, cujo montante permite simplesmente excluir qualquer risco significativo de o trabalhador não gozar as suas férias, não é suficiente para satisfazer as exigências do direito da União [27].

28. Em primeiro lugar, é possível alegar que o facto de a remuneração ser idêntica à remuneração por doença não é suscetível de dissuadir esse trabalhador de gozar as suas férias anuais, uma vez que este não receberia uma remuneração mais elevada se não gozasse férias anuais nesse momento. Com efeito, se um trabalhador pretendesse evitar tal redução na remuneração, só teria de esperar e gozar as suas férias anuais quando estivesse de novo plenamente capaz de desempenhar o trabalho requerido. O trabalhador não corre o risco de perder o seu direito a férias anuais remuneradas se adiar o gozo das suas férias, dado que a jurisprudência do Tribunal de Justiça protege o direito do trabalhador a férias anuais remuneradas, impedindo que se extinga no termo do período de referência e/ou de um período de reporte previsto no direito nacional [28].

29. A este respeito, embora admitindo que a legislação não deve dissuadir um trabalhador de gozar férias anuais, é possível, no entanto, alegar que também não há razão para incentivar o gozo dessas férias durante os períodos de incapacidade total ou parcial para o trabalho. Isto pode ser alegado no caso em apreço porquanto o trabalhador poderia receber uma remuneração mais elevada do que a remuneração por doença que receberia se não gozasse férias anuais nesse momento.

30. No entanto, não partilho deste argumento. O Tribunal de Justiça declarou que o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 não se opõe, em princípio, a disposições ou práticas nacionais segundo as quais um trabalhador que se encontre de baixa por doença não pode gozar férias anuais remuneradas durante um período que coincide com a baixa, sem prejuízo, porém, de o trabalhador poder exercer noutra altura o direito que esta diretiva lhe confere [29]. É manifesto que a legislação e a prática neerlandesas não preveem tal regra, pelo menos em relação ao funcionário público em causa no presente processo [30]. Nos casos em que a legislação nacional permite que as férias anuais sejam gozadas durante o período de baixa por doença, não há, no entanto, justificação para qualquer variação da remuneração durante tal baixa.

31. Embora caiba aos Estados-Membros estabelecer, na sua legislação interna, condições para o exercício e a aplicação do direito a férias anuais remuneradas, definindo as circunstâncias específicas em que os trabalhadores podem exercer esse direito, não podem subordinar a própria existência desse direito a condições prévias. No entanto, esse seria o caso se o termo «remuneradas», presente na expressão «férias anuais remuneradas», fosse interpretado no sentido de que permite o pagamento de uma remuneração mais reduzida consoante um trabalhador exerça esse direito enquanto estiver (parcial ou totalmente) incapacitado para o trabalho ou noutra altura. Por outras palavras, o «valor» do direito às férias anuais remuneradas não pode depender do momento em que este é exercido.

[26] Acórdão de 6 de novembro de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, n.º 31).

[27] Acórdão de 15 de setembro de 2011, Williams e o (C-155/10, EU:C:2011:588, n.º 21), que remete para as Conclusões apresentadas pela advogada-geral V. Trstenjak no mesmo processo (EU:C:2011:403, n.º 90).

[28] V., nomeadamente, Acórdãos de 20 de janeiro de 2009, Schultz-Hoff e o (C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, n.º 49), e de 25 de junho de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca (C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, n.º 63). Quanto à possibilidade de limitar esse período de reporte, v. Acórdão de 22 de novembro de 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, n.ºs 34, 38 e 39).

[29] Acórdão de 20 de janeiro de 2009, Schultz-Hoff e o. (C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, n.ºs 28 e 29).

[30] A Diretiva 2003/88 também não exclui esta possibilidade. V., *ibidem*, n.º 31.

32. De facto, no Acórdão Hein, o Tribunal de Justiça analisou uma situação em que um trabalhador não auferia uma remuneração correspondente à remuneração normal que auferia durante os períodos de trabalho efetivo. Dado que isso ocorreu no contexto de uma convenção coletiva, podia-se alegar que uma remuneração inferior durante as férias anuais era compensada por outras vantagens decorrentes da convenção coletiva [31]. O Tribunal de Justiça rejeitou esse argumento. Concluiu que isso violaria o direito a férias anuais remuneradas, «de que é parte integrante o direito do trabalhador de beneficiar, durante o seu período de repouso e de lazer, de condições económicas comparáveis àquelas de que dispõe durante o exercício do seu trabalho» [32].

33. Não há nenhuma razão válida para que a apreciação deva ser diferente em caso de baixa por doença, quando não existam fatores que possam compensar os efeitos negativos de uma diminuição da remuneração durante as férias anuais remuneradas mínimas garantidas pelo artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88.

34. Em processos relacionados com o primeiro aspeto da jurisprudência do Tribunal de Justiça acima recordado, a respeito da duração das férias anuais remuneradas, o Tribunal de Justiça declarou que «os trabalhadores ausentes do trabalho por estarem de baixa por doença no período de referência são equiparados aos trabalhadores que trabalharam efetivamente durante esse período» [33]. Uma vez que a Diretiva 2003/88 regula o direito a férias anuais e o direito a receber a respetiva remuneração como dois aspetos de um único direito, não existe nenhuma base para estabelecer uma distinção entre o direito e o pagamento quando está em causa tratar da mesma maneira os trabalhadores que estão ausentes do trabalho devido a baixa por doença e os trabalhadores que efetivamente trabalharam durante esse período. Por conseguinte, é indiferente se o trabalhador está total ou parcialmente incapacitado para o trabalho no momento em que goza as suas férias anuais remuneradas e também não é possível aplicar uma abordagem *pro rata* à remuneração que deve ser paga durante os períodos de férias anuais remuneradas consoante o trabalhador esteja total ou parcialmente incapacitado para o trabalho.

VI. Conclusão

35. Por conseguinte, à luz do exposto, proponho que o Tribunal de Justiça responda o seguinte às questões submetidas pelo rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (Tribunal de Primeira Instância de Overijssel, com sede em Zwolle, Países Baixos):

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 se opõe a disposições e a práticas nacionais, como as que estão em causa no processo principal, segundo as quais o montante da remuneração de um trabalhador durante as suas férias anuais remuneradas que goza enquanto está (total ou parcialmente) incapacitado para o trabalho é reduzido para o nível da remuneração que receberia durante essa incapacidade (total ou parcial) para o trabalho.

[31] Isto foi em larga medida defendido pela recorrida e pelo Governo alemão; v. Conclusões apresentadas pelo advogado-geral M. Bobek no processo Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, n.º 55), e Acórdão de 13 de dezembro de 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, n.ºs 38 a 40).

[32] Acórdão de 13 de dezembro de 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, n.º 43).

[33] Acórdãos de 4 de outubro de 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, n.º 29), e de 25 de junho de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca (C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504, n.º 60).