Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
PRIIT PIKAMÄE
apresentadas em 4 de maio de 2023 [1]

Processo C-206/22

TF
contra
Sparkasse Südpfalz

[pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunal do Trabalho de Ludwigshafen am Rhein, Alemanha)]

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 2003/88 CE — Organização do tempo de trabalho — Direito a férias anuais remuneradas — Trabalhador colocado em quarentena devido à sua exposição ao vírus SARS-Cov-2 — Quarentena coincidente com o período de férias — Reporte das férias anuais remuneradas»

I. Introdução

1. O surgimento da pandemia de SARS-Cov-2 obrigou os Estados-Membros a tomarem, frequentemente com urgência, medidas sanitárias destinadas a combater a propagação do vírus. Estes dispositivos tiveram repercussões sociais, e os legisladores nacionais esforçaram-se por limitar a sua dimensão, procurando conciliar a manutenção da atividade económica das empresas e a proteção dos direitos dos trabalhadores [2].

2. É neste contexto que o Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunal do Trabalho de Ludwigshafen am Rhein, Alemanha) submete ao Tribunal de Justiça um pedido de decisão prejudicial relativo à interpretação do artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 [3] e do artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»).

3. Mais precisamente, o presente processo coloca a questão de saber se as férias anuais remuneradas obtidas por um trabalhador, que coincidem com um período de quarentena ordenado por uma autoridade pública devido ao contacto desse trabalhador com uma pessoa contaminada pelo vírus SARS-Cov-2, devem ser reportadas para um período diferente do inicialmente fixado [4].

1 Língua original: francês.

2 V., sobre este ponto, Sachs, T., Perulli A., Guamán A., Sanchez, J.M., Brockmann, J., Pisarczyk L., e Fragale Filho R., «Regards comparés sur le droit social à l'épreuve du Covid-19», *Revue de droit du travail*, 2020, pp. 273 e segs.

3 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).

4 Importa salientar que, no processo I (C-749/22, atualmente suspenso), foi submetida pelo Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal do Trabalho, Alemanha) uma questão prejudicial que aborda a mesma problemática.

4. Esta questão inédita dá ao Tribunal de Justiça a oportunidade de desenvolver a jurisprudência que elaborou em matéria de reporte das férias anuais remuneradas e de precisar o sentido e o alcance do direito de um trabalhador beneficiar efetivamente dessas férias.

II. Quadro jurídico

A. Direito da União

5. Nos termos do artigo 31.º da Carta:

«1. Todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas.

2. Todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.»

6. O artigo 7.º da Diretiva 2003/88, que figura no capítulo 2 com a epígrafe «Períodos mínimos de descanso e outros aspetos da organização do tempo de trabalho», 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.»

B. Direito alemão

7. Nos termos do § 1 da Bundesurlaubsgesetz (Lei Federal relativa às Férias), de 8 de janeiro de 1963 (BGBl. 1963, p. 2) (a seguir «BUrlG»):

«Todos os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a férias remuneradas.»

8. O § 7, n.º 3, da BUrlG enuncia:

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

9. O § 9 da BUrlG prevê:

«Se um trabalhador adoecer durante as férias, os dias de incapacidade para o trabalho comprovados por atestado médico não são contados como férias anuais.»

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

«No caso de se comprovar que uma pessoa está doente, é suspeita de estar doente ou contaminada, ou é portadora do vírus […], a autoridade competente toma as medidas de prevenção necessárias […] nas condições e durante o período necessários para impedir a propagação de doenças transmissíveis; a autoridade competente pode, nomeadamente, proibir as pessoas de saírem do local onde se encontrem ou permitir e que saiam apenas em determinadas condições, ou ainda proibir a entrada em determinados locais específicos ou espaços públicos ou só autorizar a entrada em determinadas condições. […]»

III. Factos na origem do litígio, processo principal e questão prejudicial

11. TF, trabalhador da Sparkasse Südpfalz desde 2003, obteve férias anuais remuneradas para o período compreendido entre 3 e 11 de dezembro de 2020.

12. Em 2 de dezembro de 2020, a Kreisverwaltung Germersheim (Administração do Distrito de Germersheim, Alemanha) ordenou, em conformidade com o § 28 da Lei relativa à Prevenção e Luta contra Doenças Infeciosas nos Seres Humanos, a quarentena de TF de 2 a 11 de dezembro de 2020, por ter estado em contacto, no seu local de trabalho, com uma pessoa contaminada pelo vírus SARS-Cov-2. Durante o referido período, TF foi obrigado a permanecer confinado no seu domicílio e, mais concretamente, entre o seu quarto e casa de banho.

13. Em 4 de março de 2021, TF pediu o reporte das férias anuais remuneradas correspondentes ao período de quarentena a que foi sujeito. Dado que a Sparkasse Südpfalz indeferiu esse pedido, este trabalhador intentou uma ação no Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunal do Trabalho de Ludwigshafen am Rhein, Alemanha).

14. Esse órgão jurisdicional salienta que, segundo o entendimento maioritário dos tribunais alemães, o trabalhador, numa situação como a do caso em apreço, não tem direito a que a um período de quarentena imposto pelo Estado não seja imputado nas férias anuais remuneradas.

15. A este respeito, o referido órgão jurisdicional recorda que o § 1 da BUrlG tem exclusivamente por objeto a dispensa da obrigação de trabalho e o pagamento do subsídio de férias, pelo que qualquer ocorrência posterior que perturbem as férias, inclui-se no domínio do risco do trabalhador, inerente à sua vida pessoal. Sublinha que o direito alemão prevê uma exceção a este princípio quando o trabalhador esteja numa situação de incapacidade para o trabalho comprovada por atestado médico durante o período de férias concedido. No entanto, os tribunais alemães consideram que esta exceção não se aplica à situação de quarentena ordenada por uma autoridade pública quando o trabalhador não esteja incapacitado para o trabalho.

16. Interrogando-se sobre a compatibilidade desta solução com a interpretação dada pelo Tribunal de Justiça ao artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 e ao artigo 31.º, n.º 2, da Carta, o Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunal do Trabalho de Ludwigshafen am Rhein, Alemanha) decidiu, em 17 de março de 2022, suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

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

IV. Tramitação processual no Tribunal de Justiça

17. A demandada no processo principal, o Governo finlandês e a Comissão Europeia apresentaram observações escritas.

V. Análise jurídica

A. Quanto à admissibilidade

18. A Sparkasse Südpfalz contesta a admissibilidade da questão prejudicial com o fundamento de que a questão submetida pelo órgão jurisdicional de reenvio aborda, de maneira geral e sem fazer distinção, as consequências de uma ocorrência imprevisível no esgotamento do direito a férias anuais remuneradas. Considera que, na medida em que vai além do âmbito da coincidência entre um período de férias anuais remuneradas e um período de quarentena decidido pela autoridade pública, esta questão tem caráter hipotético e, a não ser que seja reformulada de forma mais precisa, deve ser declarada inadmissível.

19. Sobre este ponto, resulta de jurisprudência constante do Tribunal de Justiça que o juiz nacional, a quem foi submetido o litígio e que deve assumir a responsabilidade pela decisão judicial a tomar, tem competência exclusiva para apreciar, tendo em conta as especificidades do processo, tanto a necessidade de uma decisão prejudicial para poder proferir a sua decisão como a pertinência das questões que submete ao Tribunal de Justiça.

20. Por conseguinte, quando as questões submetidas sejam relativas à interpretação do direito da União, o Tribunal de Justiça é, em princípio, obrigado a pronunciar-se. Daqui se conclui que as questões relativas ao direito da União gozam de uma presunção de pertinência. O Tribunal de Justiça só pode recusar pronunciar-se sobre um pedido de decisão prejudicial apresentado por um órgão jurisdicional nacional se for manifesto que a interpretação do direito da União solicitada não tem nenhuma relação com a realidade ou com o objeto do litígio no processo principal, quando o problema for hipotético ou ainda quando o Tribunal não dispuser dos elementos de facto e de direito necessários para dar uma resposta útil às questões que lhe são

submetidas [5].

21. No caso em apreço, o litígio pendente no órgão jurisdicional de reenvio tem por objeto o direito de um trabalhador obter o reporte para uma data posterior das férias anuais remuneradas que coincidiram com um período de quarentena decidido por uma autoridade pública. A este respeito, o órgão jurisdicional de reenvio indicou claramente que, em conformidade com as disposições do direito do trabalho alemão, tal como interpretado pela jurisprudência dos tribunais alemães, pode ser levado a julgar improcedente a ação intentada por TF, a menos que o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta devam ser interpretados no sentido de que se opõem a essa decisão.

22. Nestas circunstâncias, o órgão jurisdicional de reenvio expôs, no seu pedido de decisão prejudicial, não só as razões que o levaram a questionar-se sobre a interpretação desses artigos, mas também aquelas pelas quais, na sua opinião, esta interpretação é necessária para a resolução do litígio no processo principal. No meu entender, daqui se conclui que a alegação relativa ao caráter hipotético da questão prejudicial deve ser rejeitada.

23. Por conseguinte, a questão prejudicial é admissível.

B. Quanto ao mérito

24. Com a sua única questão, o órgão jurisdicional de reenvio pretende, em substância, saber se o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma legislação ou a uma prática nacional segundo as quais as férias anuais remuneradas concedidas a um trabalhador, que coincidem com um período de quarentena imposto pelo Estado, se consideram gozadas, de modo que essas férias não podem ser reportadas para um período diferente do inicialmente fixado.

25. Antes de mais, há que sublinhar que o Tribunal de Justiça já foi chamado a examinar a situação em que uma licença por doença coincide com um período de férias anuais remuneradas fixado previamente [6]. No entanto, a presente interrogação surge num contexto diferente, uma vez que, no âmbito da sua atividade profissional, um trabalhador foi exposto ao vírus SARS-Cov-2 e, sem estar em situação de licença por doença, foi objeto de uma decisão de isolamento profilático cuja duração corresponde ao período das suas férias remuneradas.

26. Assim, além da falta de semelhança destas situações, parece-me necessário analisar a jurisprudência relativa à relação entre as férias anuais remuneradas e a licença por doença. Com efeito, atendendo ao raciocínio e aos critérios adotados pelo Tribunal de Justiça, é possível questionar-se sobre se esta jurisprudência pode ser transposta para uma situação como a do processo principal.

27. No entanto, se, como proponho, essa transposição não for possível nem desejável, parece-me que este único elemento de resposta não é suficiente para responder à questão submetida pelo órgão jurisdicional de reenvio. Mais importante ainda, é verificar, se as consequências de uma medida de isolamento na organização e no gozo das férias remuneradas bastam, por si só, para

[5] Acórdão de 2 de fevereiro de 2023, Towarzystwo Ubezpieczeń Ż (Contratos-tipo de seguro enganosos) (C-208/21, EU:C:2023:64, n.ºs 42 e 43 e jurisprudência referida).

[6] V. n.º 34 das presentes conclusões.

justificar o reporte dessas férias para um período posterior, a fim de permitir ao trabalhador beneficiar efetivamente delas. Ora, esta questão implica precisar o que se entende, na aceção do direito da União, por benefício efetivo das férias remuneradas.

1. Quanto à transposição da jurisprudência do Tribunal de Justiça relativa à relação entre as férias anuais remuneradas e a licença por doença

28. Nos termos do artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88, todos os trabalhadores beneficiam 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.

29. Segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, este direito deve ser considerado um princípio do direito social da União que reveste particular importância, cuja concretização pelas autoridades nacionais competentes só pode ser efetuada dentro dos limites expressamente previstos na própria Diretiva 2003/88[7]. Por outro lado, o direito às férias anuais constitui um «princípio essencial e imperativo do direito social da União»[8], expressamente consagrado no artigo 31.º, n.º 2, da Carta[9]. Daqui resulta que as disposições desta diretiva não podem ser objeto de interpretação restritiva em detrimento dos direitos que conferem ao trabalhador[10].

30. As finalidades da Diretiva 2003/88 estão ligadas ao direito à saúde e à segurança no trabalho garantido pelo artigo 31.º, n.º 1, da Carta. A este respeito, há que recordar que, nos termos do seu considerando 4, esta diretiva tem por objetivo a melhoria da segurança, da higiene e de saúde dos trabalhadores no trabalho. Quanto ao considerando 5 da referida diretiva, este precisa que os trabalhadores devem beneficiar de períodos de descanso suficientes. Neste contexto, o artigo 1.º da mesma diretiva prevê que esta fixa prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho no que respeita, em especial, aos períodos mínimos de férias anuais[11].

31. Tendo em conta estes objetivos, o Tribunal de Justiça declarou reiteradamente que o direito a férias anuais tem uma dupla finalidade, a saber, permitir ao trabalhador dispor de um período de descanso relativamente à execução das tarefas que lhe incumbem nos termos do seu contrato de trabalho, por um lado, e dispor de um período de descontração e de lazer, por outro[12].

32. Para garantir a realização deste objetivo, o Tribunal de Justiça procede, em caso de sobreposição entre as férias remuneradas e uma licença concedida por outro motivo, a uma análise comparativa da finalidade de cada uma delas. Esta comparação permite determinar se, tendo em conta o seu objeto, a licença que coincide com um período de férias anuais remuneradas obsta ao benefício efetivo destas. Quando o benefício é claramente afetado, a sobreposição destes dois tipos de licença implica necessariamente o reporte das férias anuais para um período posterior ao previamente fixado.

7 Acórdão de 22 de setembro de 2022, Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 e C-727/20, EU:C:2022:707, n.º 24 e jurisprudência referida).

8 Acórdão de 8 de setembro de 2020, Comissão e Conselho/Carreras Sequeros e o. (C-119/19 P e C-126/19 P, EU:C:2020:676, n.º 113).

9 V., neste sentido, Acórdão de 13 de janeiro de 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, n.º 25 e jurisprudência referida).

10 Acórdão de 24 de fevereiro de 2022, Glavna direktsia «Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto» (C-262/20, EU:C:2022:117, n.º 43 e jurisprudência referida).

11 Acórdão de 13 de janeiro de 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, n.ºs 28 e 29).

12 Acórdão de 22 de setembro de 2022, Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 e C-727/20, EU:C:2022:707, n.º 27 e jurisprudência referida).

33. Assim, para decidir que uma trabalhadora deve poder beneficiar das suas férias anuais remuneradas num período distinto do período da sua licença por maternidade, o Tribunal de Justiça considerou que a finalidade das férias anuais remuneradas é diferente da finalidade da licença por maternidade, na medida em que esta visa, por um lado, a proteção da condição biológica da mulher durante e após a gravidez e, por outro, a proteção da relação especial entre a mulher e o seu filho durante o período que se segue à gravidez e ao parto [13].

34. Seguindo a mesma lógica, o Tribunal de Justiça baseou-se na divergência das finalidades prosseguidas pelas férias anuais remuneradas e pela licença por doença, que visa permitir ao trabalhador restabelecer-se de uma doença, para daí deduzir que o trabalhador que esteja de licença por doença durante o período de férias anuais previamente fixado tem o direito de as gozar numa altura diferente da que coincide com o período de licença por doença [14].

35. Por outro lado, o Tribunal de Justiça reconheceu que, em certas situações específicas, tais como a licença por doença, nas quais o trabalhador é incapaz de exercer as suas funções, um Estado-Membro não pode fazer depender o direito a férias anuais da obrigação de ter efetivamente trabalhado. Com efeito, o direito de um trabalhador a férias anuais mínimas, garantido pelo direito da União, não pode ser reduzido numa situação caracterizada pelo facto de o trabalhador não ter podido cumprir a sua obrigação de trabalhar devido a uma doença [15].

36. Decorre da jurisprudência do Tribunal de Justiça que estas circunstâncias em que a incapacidade para o trabalho deve ser equiparada ao trabalho efetivo têm como traços essenciais, por um lado, serem imprevisíveis e alheias à vontade do trabalhador e, por outro, submetê-lo a limitações físicas ou psíquicas.

37. No que respeita ao primeiro desses critérios, o Tribunal de Justiça considera que uma incapacidade para o trabalho por doença é, em princípio, imprevisível e alheia à vontade do trabalhador [16]. Raciocinando por analogia, o Tribunal de Justiça considerou que, tal como a ocorrência de uma incapacidade para o trabalho por doença, o facto de um trabalhador ter sido privado da possibilidade de trabalhar devido a um despedimento posteriormente declarado ilícito é, em princípio, imprevisível e alheio à vontade desse trabalhador [17]. Em contrapartida, uma licença parental de educação não tem caráter imprevisível e resulta, na maior parte dos casos, da vontade do trabalhador de se ocupar do seu filho [18].

[13] Acórdãos de 18 de março de 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, n.º 32), e de 4 de outubro de 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, n.º 30).

[14] Acórdãos de 10 de setembro de 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, n.º 22), e de 4 de junho de 2020, Fetico e o. (C-588/18, EU:C:2020:420, n.ºs 33 e 34 e jurisprudência referida). V., no que respeita a uma licença de convalescença, Acórdão de 30 de junho de 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, n.º 27).

[15] Acórdão de 22 de setembro de 2022, Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 e C-727/20, EU:C:2022:707, n.º 32 e jurisprudência referida).

[16] Acórdão de 22 de setembro de 2022, Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 e C-727/20, EU:C:2022:707, n.º 30 e jurisprudência referida).

[17] Acórdão 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 67)

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

38. O segundo critério relativo à existência de limitações físicas ou psíquicas foi utilizado de forma negativa pelo Tribunal de Justiça. Assim, na medida em que o trabalhador em licença parental não está sujeito às limitações físicas ou psíquicas provocadas por uma doença, encontra-se numa situação diferente da resultante de uma incapacidade para o trabalho devida ao seu estado de saúde [19].

39. Dito isto, há que verificar se a jurisprudência do Tribunal de Justiça pode ser aplicada, *mutatis mutandis*, a uma situação como a do processo principal, em que um trabalhador, devido à sua exposição ao vírus SARS-Cov-2, e, sem estar no entanto em licença por doença, foi objeto de uma decisão de quarentena cuja duração corresponde ao período de férias remuneradas previamente fixado.

40. À luz dos desenvolvimentos que antecedem, essa transposição não pode ser excluída à partida. Por um lado, a finalidade das férias anuais remuneradas é diferente da finalidade da quarentena, que visa prevenir a propagação de uma doença contagiosa. Por outro lado, não há dúvida de que, na maior parte dos casos, esta medida de isolamento constitui uma circunstância imprevisível e alheia à vontade do trabalhador.

41. No entanto, não me parece que se possa seguir o raciocínio por analogia além desta primeira fase. A este respeito, cabe salientar que a jurisprudência do Tribunal de Justiça assenta na premissa de que, durante o período em causa, o surgimento de uma doença colocou o trabalhador na impossibilidade de executar as tarefas que lhe incumbem em virtude do contrato de trabalho. Com efeito, é devido à existência concomitante de uma incapacidade para o trabalho causada pela doença que o trabalhador se encontra numa situação que o impede de descansar e descontrair, de modo que as férias anuais pagas devem ser reportadas para um período diferente do inicialmente fixado. Por outras palavras, o surgimento de uma incapacidade para o trabalho não pode ter por efeito pôr em causa o direito de o trabalhador beneficiar do período mínimo de férias remuneradas previsto no artigo 7.º da Diretiva 2003/88.

42. Ora, a imposição de uma quarentena não implica automaticamente que um trabalhador esteja numa situação que o impeça de executar uma prestação de trabalho, uma vez que pode, dependendo das circunstâncias, exercer a sua atividade profissional a partir do local onde está obrigado a permanecer.

43. A este respeito, a Comissão sugere que seja feita uma distinção entre os trabalhadores que continuam aptos para o trabalho e aqueles que a medida de quarentena impede de executar das tarefas que lhes incumbem em virtude do contrato de trabalho. Neste segundo caso, o trabalhador deve poder beneficiar do reporte das suas férias anuais para um período diferente do inicialmente fixado.

44. Todavia, esta solução depara-se principalmente com duas objeções.

45. Antes de mais, parece-me difícil considerar que a impossibilidade de executar uma prestação de trabalho devido a uma quarentena possa ser equiparada a uma incapacidade para o trabalho na aceção da jurisprudência acima referida. Com efeito, o trabalhador objeto de uma decisão de

[19] Acórdão de 4 de outubro de 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, n.º 33). Anteriormente, o Tribunal de Justiça tinha declarado que o trabalhador cujo tempo de trabalho é reduzido no âmbito de um plano social não está sujeito às limitações físicas ou psíquicas provocadas por doença e, portanto, encontra-se numa situação diferente da resultante de uma incapacidade para o trabalho devida ao seu estado de saúde. V., neste sentido, Acórdão de 8 de novembro de 2012, Heimann e Toltschin (C-229/11 e C-230/11, EU:C:2012:693, n.º 29).

isolamento profilático não está sujeito a limitações físicas ou psíquicas semelhantes às provocadas por uma doença e, portanto, encontra-se numa situação diferente da que resulta de uma incapacidade para o trabalho devida ao seu estado de saúde.

46. Seguidamente, a apreciação da existência de uma incapacidade para o trabalho que decorre da quarentena afigura-se particularmente delicada, na medida em que pressupõe um exame *in concreto* de cada situação a fim de determinar se o trabalhador está em condições de executar as suas tarefas a partir do seu local de confinamento. Esta possibilidade depende de inúmeros fatores, incluindo, nomeadamente, a natureza exata das tarefas confiadas ao trabalhador [20], as possibilidades de adaptação do posto de trabalho ocupado, a atividade e a organização da entidade patronal, bem como as modalidades do regime de isolamento. Ora, a aplicação conjugada destes diversos fatores é suscetível de conduzir a soluções muito variáveis que podem ser vistas como injustificadas e desiguais, designadamente quando dizem respeito a situações que, *a priori*, podem parecer semelhantes [21]. De resto, tal solução confrontar-se-ia com inegáveis dificuldades práticas para a entidade patronal à qual caberia, num curto espaço de tempo, avaliar se um trabalhador, inicialmente de férias remuneradas, é capaz de executar as suas tarefas a partir do seu local de confinamento e, na afirmativa, tomar medidas de organização adaptadas a esta situação [22].

47. Deduzo destes elementos que a jurisprudência do Tribunal de Justiça não pode ser transposta por analogia para uma situação como a que está em causa no processo principal, pelo que, apenas nesta base, um trabalhador não poderia obter o reporte das férias anuais remuneradas concedidas por um período que coincide com o período durante o qual um trabalhador é posto em quarentena devido a um contacto com uma pessoa contaminada pelo vírus SARS-Cov-2.

48. Assim sendo, resta verificar se, tendo em conta as restrições que implica, a quarentena é suscetível de privar um trabalhador do benefício efetivo do seu direito a férias anuais remuneradas.

2. Quanto à privação do benefício efetivo do direito a férias anuais remuneradas

49. É incontestável que as restrições causadas por uma quarentena limitam significativamente as atividades pessoais que um indivíduo pode realizar, bem como as suas deslocações. Decorre daí que esta situação é suscetível de reduzir as possibilidades de um trabalhador «descansar ou dedicar-se a atividades de descontração e de lazer» [23]. Ora, tal violação da finalidade do direito a férias anuais remuneradas pode, à primeira vista, bastar para justificar, em caso de coincidência com um período de quarentena, o reporte dessas férias para que o trabalhador possa delas *beneficiar efetivamente* [24].

50. No entanto, considero que esta solução se baseia numa interpretação errada do conceito de «benefício efetivo» das férias anuais remuneradas que não é conforme com os objetivos prosseguidos pela Diretiva 2003/88 nem com a jurisprudência do Tribunal de Justiça. Sobre este

[20] Este primeiro critério é essencial, uma vez que algumas tarefas, que implicam, nomeadamente, trabalhos físicos, só podem, evidentemente, ser exercidas no local de trabalho.

[21] Além disso, estas dificuldades parecem-me suscetíveis de gerar um abundante contencioso nos tribunais do trabalho, aos quais compete, *a posteriori*, verificar se, em concreto, o trabalhador continuava a ser capaz de trabalhar durante o período de quarentena.

[22] A este respeito, o litígio no processo principal ilustra as dificuldades com que se confrontaria uma entidade patronal informada da quarentena na véspera do início do período de férias remuneradas.

[23] Acórdão de 8 de novembro de 2012, Heimann e Toltschin (C-229/11 e C-230/11, EU:C:2012:693, n.º 29).

[24] Acórdão de 4 de junho de 2020, Fetico e o. (C-588/18, EU:C:2020:420, n.º 32 e jurisprudência referida).

ponto, há que salientar que, para garantir o objetivo de proteção da segurança e saúde dos trabalhadores, o direito a férias remuneradas está subordinado ao cumprimento pelas autoridades nacionais e pela entidade patronal de obrigações destinadas a assegurar a sua efetividade.

51. Em primeiro lugar, tendo em conta o objetivo essencial prosseguido pela Diretiva 2003/88, que é garantir uma proteção eficaz das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores, bem como uma melhor proteção da sua segurança e saúde, os Estados-Membros são obrigados a garantir que o efeito útil desses direitos seja integralmente assegurado, fazendo com que beneficiem efetivamente de um período mínimo de férias anuais remuneradas previsto nesta diretiva. Daqui decorre que as modalidades definidas pelos Estados-Membros para assegurar a aplicação das exigências da Diretiva 2003/88 não devem ser suscetíveis de esvaziar da sua substância os direitos consagrados no artigo 31.º, n.º 2, da Carta e no artigo 7.º desta diretiva [25]. Neste âmbito, as medidas adotadas pelos Estados-Membros devem permitir ao trabalhador beneficiar da totalidade desse período de férias e não podem afetar nem limitar a proteção mínima garantida pela referida diretiva nem violar outras das suas disposições, a sua coerência ou os objetivos que prossegue [26].

52. Em segundo lugar, a entidade patronal deve garantir que dá aos trabalhadores condições para exercer o seu direito a férias anuais remuneradas [27]. Durante esse período de descanso, o trabalhador não deve estar sujeito, face à entidade patronal, a qualquer obrigação suscetível de o impedir de se dedicar, livre e ininterruptamente, aos seus próprios interesses, para neutralizar os efeitos do trabalho na segurança e na saúde do interessado [28].

53. Daqui decorre, em meu entender, que o benefício efetivo do direito a férias anuais consagrado no artigo 31.º, n.º 2, da Carta impõe que, para a proteção da sua segurança e da sua saúde, o trabalhador beneficie do período mínimo de férias remuneradas previsto no artigo 7.º da Diretiva 2003/88 e disponha, durante esse período, da *possibilidade*, estando livre de quaisquer obrigações para com a sua entidade patronal, de descansar ou de se dedicar a atividades de descontração e de lazer.

54. Em contrapartida, além do necessário respeito destas exigências, não resulta de forma alguma dos textos acima referidos nem da jurisprudência do Tribunal de Justiça que a realização do objetivo de proteção da segurança e da saúde do trabalhador prosseguido pela Diretiva 2003/88 deva implicar que, durante o período de férias remuneradas que o trabalhador deve poder gozar, essas férias lhe tenham efetivamente proporcionado um tempo de descontração, de descanso e lazer. Por outras palavras, o direito ao benefício efetivo das férias anuais remuneradas não pode ser confundido com um direito ao resultado efetivo dessas férias [29].

25 V., por analogia, Acórdão de 2 de março de 2023, MÁV-START (C-477/21, EU:C:2023:140, n.º 35 e jurisprudência referida).

26 V., *a contrario*, Acórdão de 19 de novembro de 2019, TSN e AKT (C-609/17 e C-610/17, EU:C:2019:981, n.º 51 e jurisprudência referida).

27 V., neste sentido, Acórdão de 6 de novembro de 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, n.º 51 e jurisprudência referida).

28 V., por analogia, Acórdão de 9 de setembro de 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, n.º 94).

29 V., neste sentido, Conclusões do advogado-geral H. Saugmandsgaard Øe no processo Fetico e o. (C-588/18, EU:C:2019:1083, n.ºs 75 e 76).

55. Parece-me que uma análise contrária à que sugiro seria suscetível de consagrar uma conceção particularmente extensiva do direito a férias anuais remuneradas, segundo a qual o benefício efetivo deste direito só seria adquirido na falta da ocorrência, durante o período de férias remuneradas, de algum evento [30] que perturbe a organização das atividades que o trabalhador pretendesse levar a cabo no seu tempo livre.

56. Ora, diferentemente de uma incapacidade para o trabalho, a quarentena não afeta o direito de beneficiar efetivamente de férias anuais remuneradas, tal como proponho definir, mas incide apenas nas condições em que um trabalhador pode dispor do seu tempo livre.

57. De resto, importa sublinhar que a conceção do descanso, da descontração e do lazer é eminentemente subjetiva, pelo que uma medida de confinamento pode alterar de forma muito variável a perceção por um indivíduo da qualidade das suas férias remuneradas. Por outro lado, a consistência e o alcance das restrições decididas pela autoridade pública são igualmente suscetíveis de ter consequências importantes sobre as possibilidades de divertimento de um trabalhador. Estas considerações tornam particularmente difícil qualquer tentativa de objetivação e de categorização das situações em que a quarentena afeta concretamente as condições em que um trabalhador goza as suas férias anuais.

58. Não deixa de ser verdade que uma decisão de isolamento pode, consoante as circunstâncias, diminuir significativamente a qualidade das férias anuais remuneradas obtidas por um trabalhador. No entanto, parece-me que o direito a férias anuais remuneradas, tal como consagrado pelo direito da União, não permite resolver esta dificuldade. Em contrapartida, além da proteção mínima garantida no artigo 7.º da Diretiva 2003/88, o legislador nacional dispõe sempre da faculdade de tomar medidas mais favoráveis que permitam reportar os dias de férias anuais remuneradas para um período posterior. A este respeito, importa salientar que, posteriormente ao presente pedido de decisão prejudicial, o legislador alemão introduziu no seu direito nacional disposições que preveem que os dias de isolamento não são imputados nas férias anuais remuneradas [31].

59. Também, à luz de todos estes desenvolvimentos, considero que o direito da União não impõe o reporte das férias anuais remuneradas coincidentes com um período de quarentena decidido por uma autoridade pública devido à exposição de um trabalhador ao vírus SARS-Cov-2.

VI. Conclusão

60. Tendo em conta as considerações precedentes, proponho que se responda à questão prejudicial submetida pelo Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunal do Trabalho de Ludwigshafen am Rhein, Alemanha) nos seguintes termos:

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

[30] A título de exemplo, seria difícil compreender que um evento como a ocorrência de condições meteorológicas de forte intensidade conferisse direito, à luz do direito da União, ao reporte das férias anuais remuneradas.

[31] Decorre do pedido de decisão prejudicial apresentado no processo I (C-749/22, atualmente suspenso) que essa disposição, introduzida por uma Lei de 16 de setembro de 2022, não é aplicável *ratione temporis* à presente situação no processo principal.

devem ser interpretados no sentido de que:

não se opõem a uma legislação ou a uma prática de um Estado-Membro segundo as quais as férias anuais remuneradas obtidas por um trabalhador, que coincidem com um período de quarentena ordenado por uma autoridade pública devido ao contacto desse trabalhador com uma pessoa contaminada por um vírus, não podem ser reportadas para um período diferente do inicialmente fixado.