

Processo C-514/20

Resumo do pedido de decisão prejudicial em aplicação do artigo 98.º, n.º 1, do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça

Data de entrada:

13 de outubro de 2020

Órgão jurisdicional de reenvio:

Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal do Trabalho, Alemanha)

Data da decisão de reenvio:

17 de junho de 2020

Demandante, recorrente e recorrente em «Revision»:

DS

Demandada, recorrida e recorrida em «Revision»:

Koch Persondienstleistungen GmbH

Objeto do processo principal

Direito aos complementos remuneratórios por horas extraordinárias durante o período mínimo de férias anuais

Objeto e fundamento jurídico do pedido de decisão prejudicial

Interpretação do direito da União, artigo 267.º TFUE

Questão prejudicial

O artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e o artigo 7.º da Diretiva 2003/88/CE opõem-se a uma regulamentação constante de uma convenção coletiva que, para calcular se um trabalhador tem direito a complementos remuneratórios por trabalho suplementar (horas extraordinárias) e em relação a quantas horas, apenas tem em conta as horas efetivamente trabalhadas e não as horas durante as quais o trabalhador goza do seu período mínimo de férias anuais remuneradas?

Disposições de direito da União invocadas

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»), artigo 31.º

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).

Disposições de direito nacional invocadas

Lei relativa ao período mínimo de férias dos trabalhadores (Bundesurlaubsgesetz für Arbeitnehmer, a seguir «Bundesurlaubsgesetz» ou «BUrlG»), §§ 1, 3 e 13

Convenção coletiva relativa ao trabalho temporário, na sua versão de 17 de setembro de 2013, conforme alterada (a seguir «convenção coletiva»), §§ 3, 4 e 6a

Apresentação sucinta dos factos e do processo principal

- 1 O recorrente trabalha para a recorrida como trabalhador temporário a tempo inteiro, com um salário horário bruto de 12,18 EUR. A recorrida explora uma empresa de trabalho temporário. A relação de trabalho entre as partes é regulada pela convenção coletiva.
- 2 Segundo o § 3.1.1. da convenção coletiva, o tempo de trabalho mensal normal dos trabalhadores a tempo inteiro é de 151,67 horas, o que corresponde a uma duração média de trabalho semanal de 35 horas. Para calcular o tempo de trabalho normal de um determinado mês, o § 3.1.2. da convenção coletiva prevê que o número de dias de trabalho seja multiplicado por sete horas. No que respeita ao trabalho a tempo parcial, o tempo de trabalho mensal normal é calculado proporcionalmente.
- 3 O tempo de trabalho que exceda o tempo de trabalho mensal normal é considerado «trabalho suplementar» (horas extraordinárias), em conformidade com o § 4.1.1. da convenção coletiva. Segundo o § 4.1.2. da convenção coletiva, as horas extraordinárias prestadas além de um determinado limiar dão direito a uma remuneração horária mais elevada. Para efeitos do cálculo deste limiar, o número de dias de trabalho é multiplicado por oito horas, sendo o elemento determinante, nos termos desta disposição, o das horas «prestadas». Além disso, resulta do § 4.1.2. da convenção coletiva que o complemento por horas extraordinárias é de 25 % e que estas regras se aplicam «do mesmo modo» aos trabalhadores a tempo parcial.
- 4 Em agosto de 2017, em 23 dias de trabalho (tempo de trabalho normal: 161 horas), o recorrente trabalhou 121,75 horas e gozou um período mínimo de férias anuais na aceção do artigo 31.º, n.º 2, da Carta e do artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88. Relativamente ao mês de agosto de 2017, a recorrida descontou 10 dias de férias, equivalentes a 84,7 horas, em aplicação do § 6a da convenção

coletiva, segundo o qual, para efeitos do cálculo da remuneração durante as férias, deve ser tido em conta o tempo médio de trabalho dos três meses anteriores ao início das férias.

- 5 Em conformidade com o § 4.1.2. da convenção coletiva, relativamente ao mês de agosto de 2017, deviam ter sido pagos complementos pelas horas extraordinárias que excedessem 184 horas prestadas.
- 6 O recorrente considera que, para efeitos do cálculo dos complementos remuneratórios, devem ser incluídas as horas descontadas correspondentes às férias. Por conseguinte, relativamente ao mês de agosto de 2017, haveria que ter em conta 206,45 horas no total. O limiar de 184 horas prestadas foi assim ultrapassado, de modo que tem direito a complementos por horas extraordinárias.
- 7 O recorrente pede ainda que a recorrida seja condenada a pagar-lhe 72,32 euros brutos, acrescidos de juros de mora.
- 8 Segundo a recorrida, para efeitos do cálculo dos complementos por horas extraordinárias, segundo os próprios termos da convenção coletiva, apenas há que tomar em consideração as horas efetivamente trabalhadas. Em contrapartida, não há que ter em conta os períodos de férias. O recorrente não tem direito a complementos por horas extraordinárias uma vez que, em agosto de 2017, não trabalhou mais de 184 horas.
- 9 Os juízes de primeira instância negaram provimento ao recurso. No recurso de «Revision» que interpôs, admitido pelo órgão jurisdicional de reenvio, o recorrente reitera os seus pedidos.

Apresentação sucinta da fundamentação do pedido de decisão prejudicial

Apreciação da causa segundo o direito nacional

- 10 Ao interpretar o § 4.1.2. da convenção coletiva, o órgão jurisdicional de reenvio conclui que, em relação ao mês de agosto de 2017, B. Kurz não tem direito a complementos remuneratórios por horas extraordinárias.
- 11 Isto resulta, antes de mais, da redação desta disposição. Na linguagem corrente, entende-se por «horas prestadas» as horas durante as quais é fornecida uma prestação efetiva de trabalho.
- 12 Uma interpretação teleológica desta disposição leva à mesma conclusão. O órgão jurisdicional de reenvio considera que o objetivo dos complementos remuneratórios por horas extraordinárias previstos pela convenção coletiva é compensar os especiais encargos do ponto de vista laboral que apenas ocorrem quando certos limites de tempo de trabalho são ultrapassados. Embora seja verdade que, em princípio, a finalidade desses complementos remuneratórios pode igualmente consistir em proteger de maneira geral o tempo de lazer dos

trabalhadores, nada permite concluir que tenha sido essa a intenção das partes quando assinaram a convenção coletiva. Isto resulta, nomeadamente, do seu § 4.1.2., segundo o qual as regras relativas aos complementos remuneratórios por horas extraordinárias se aplicam «da mesma maneira» aos trabalhadores a tempo parcial, pelo que estes só têm direito a complementos remuneratórios se ultrapassarem os mesmos limites que os trabalhadores a tempo inteiro.

- 13 Também se coloca a questão de saber se as disposições da convenção coletiva em matéria de cálculo dos complementos remuneratórios criam um incentivo financeiro indevido para que os trabalhadores não gozem as suas férias. Segundo a jurisprudência do órgão jurisdicional de reenvio, certas medidas de incentivo para renunciar às férias podem ser contrárias ao § 1 da BUrlG, segundo o qual todos os trabalhadores têm direito a férias remuneradas. Esta disposição não pode ser derogada pelas convenções coletivas (§ 13, n.º 1, ponto 1, da BUrlG). Se o recorrente não tivesse gozado férias em agosto de 2017, mas tivesse efetivamente trabalhado as horas liquidadas relativas ao período de férias, teria adquirido, ao abrigo da convenção coletiva, um direito a complementos remuneratórios por horas extraordinárias em relação a 22,45 horas brutas, correspondentes a 68,36 euros brutos (22,45 horas x 12,18 EUR brutos x 25 %). Este efeito negativo das férias deve-se à economia da convenção coletiva. Se os trabalhadores prestam horas extraordinárias antes de gozarem férias no mesmo mês, os complementos remuneratórios por horas extraordinárias podem ser reduzidos ou totalmente suprimidos.
- 14 Todavia, a convenção coletiva apresenta particularidades que levam a que as desvantagens financeiras resultantes do gozo das férias só ocorrerem em situações especiais. Por um lado, segundo o § 4.1.2. da convenção coletiva, a prestação de horas extraordinárias apenas determina o pagamento de complementos remuneratórios se for ultrapassada a duração média do tempo de trabalho semanal de 40 horas. No entanto, a duração normal do trabalho é de 35 horas por semana. Por conseguinte, os complementos remuneratórios por horas extraordinárias apenas são devidos quando o trabalhador trabalha num mês mais de 8/7 do que a duração normal do trabalho mensal. Por outro lado, o número de horas extraordinárias que dão direito ao complemento remuneratório está limitado pelo facto de, em conformidade com § 3.2.1. da convenção coletiva, as horas que excedam o tempo de trabalho mensal normal devem ser transferidas para uma conta horária de trabalho. O § 3.2.2. da convenção coletiva prevê um limite máximo de 150 horas de trabalho extraordinário, que é rapidamente alcançado se se prestarem frequentemente horas extraordinárias.
- 15 Em geral, a proporção dos complementos remuneratórios por horas extraordinárias «ameaçados» pelas férias na totalidade da remuneração mensal bruta é relativamente baixa. No caso do recorrente, é de cerca de 2,7 % para o mês de agosto de 2017.

Apreciação do processo à luz do direito da União

- 16 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, para efeitos da resolução do litígio no processo principal, há que determinar se o artigo 31.º, n.º 2, da Carta e o artigo 7.º da Diretiva 2003/88 se opõem a uma disposição como o § 4.1.2. da convenção coletiva. O Tribunal de Justiça já declarou que o direito da União também se pode opor às disposições contidas em convenções coletivas [v., nomeadamente, Acórdão de 23 de abril de 2020, Land Niedersachsen (Períodos de atividade anteriores), C-710/18, EU:C:2020:299, n.ºs 22 e segs.].
- 17 A questão de saber se uma disposição como o § 4.1.2. constitui um incentivo para que o trabalhador renuncie às férias, incompatível com o artigo 31.º, n.º 2, da Carta e com o artigo 7.º da Diretiva 2003/88, não é *a priori* clara («*acte clair*») nem foi clarificada pela jurisprudência do Tribunal de Justiça de uma forma que não suscite nenhuma dúvida razoável («*acte éclairé*»).
- 18 Por um lado, resultam da jurisprudência do Tribunal de Justiça elementos que indicam que poderia haver uma violação destas disposições do direito da União.
- 19 O Tribunal de Justiça sublinhou a especial importância de um período mínimo de férias anuais em numerosas decisões. A título preliminar, importa recordar, que, segundo a sua jurisprudência constante, o direito a férias anuais remuneradas de cada trabalhador deve ser considerado um princípio do direito social da União que reveste particular importância, que não pode ser derogado e cuja concretização pelas autoridades nacionais competentes só pode ser efetuada dentro dos limites expressamente previstos na própria Diretiva 2003/88 (v., neste sentido, Acórdãos de 12 de junho de 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, n.º 15, bem como de 20 de janeiro de 2009, Schultz-Hoff e o., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, n.º 22 e jurisprudência referida). Este princípio 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 (Acórdãos de 30 de junho de 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, n.º 20, e de 8 de novembro de 2012, Heimann, C-229/11 e C-230/11, EU:C:2012:693, n.º 22).
- 20 A dupla finalidade do direito a férias anuais remuneradas é permitir ao trabalhador dispor de um período de descanso e de um período de descontração e de lazer (Acórdão de 20 de julho de 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, n.º 34 e jurisprudência referida). Assim, durante o seu período de férias anuais, o trabalhador não deve ser confrontado com circunstâncias suscetíveis de gerar incerteza quanto à remuneração que lhe é devida (Acórdão de 29 de novembro de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, n.ºs 37 e segs.).
- 21 Por último, o Tribunal de Justiça declarou que o artigo 7.º da Diretiva 2003/88 concretiza a regra enunciada no artigo 31.º, n.º 2, da Carta, que expressa o direito fundamental a férias anuais remuneradas consagrado pelo direito da União (Acórdãos de 6 de novembro de 2018, Bauer e Willmeroth, C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871, n.ºs 38 e 85, bem como de 6 de novembro de 2018,

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, n.ºs 31, 74 e 75). Quando uma legislação nacional não possa ser interpretada em conformidade com o artigo 31.º, n.º 2, da Carta e com o artigo 7.º da Diretiva 2003/88, o juiz nacional é obrigado a não aplicar essa legislação nacional. Esta obrigação do juiz nacional decorre do artigo 7.º da Diretiva 2003/88 e do artigo 31.º, n.º 2, da Carta quando o litígio envolve uma entidade patronal pública. A mesma obrigação resulta do artigo 31.º, n.º 2 da Carta, quando o litígio envolve uma entidade patronal de direito privado (Acórdãos de 6 de novembro de 2018, Bauer e Willmeroth, C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871, n.ºs 64 e segs., bem como de 6 de novembro de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, n.ºs 62 e segs.).

- 22 Tendo em conta a especial importância do direito a férias anuais remuneradas, há dúvidas quanto à questão de saber se as desvantagens ligadas ao montante dos complementos remuneratórios por horas extraordinárias em razão do gozo de férias anuais remuneradas são compatíveis com o artigo 31.º, n.º 2, da Carta e com o artigo 7.º da Diretiva 2003/88. O Tribunal de Justiça declarou que não devem ser previstas medidas de incentivo para renunciar ao período mínimo de férias anuais e que os trabalhadores não podem ser incentivados a fazê-lo. Isso seria incompatível com os objetivos do direito a férias anuais remuneradas, que consistem, designadamente, em garantir aos trabalhadores um período efetivo de descanso a fim de assegurar uma proteção eficaz da sua segurança e da sua saúde (Acórdãos de 6 de novembro de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, n.º 42, de 6 de novembro de 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, n.º 49, e de 6 de abril de 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, n.º 32).
- 23 No processo Lock (Acórdão de 22 de maio de 2014, C-539/12, EU:C:2014:351), o Tribunal de Justiça pronunciou-se sobre uma situação relativamente parecida com a do presente processo. Além da sua remuneração de base, o trabalhador recebia comissões em contratos de compra e venda celebrados, pagos várias semanas ou meses após a celebração de cada um desses contratos. Durante as férias, recebia o vencimento de base e continuavam a ser-lhe pagas as comissões relativas a contratos celebrados no passado. Todavia, durante o período de férias, o trabalhador não podia obter novas comissões através da celebração de contratos. Por essa razão, após cada período de férias, a sua remuneração diminuía.
- 24 O Tribunal de Justiça considerou que o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 se opõe a tal regime. Considerou que o trabalhador pode ser dissuadido de exercer o seu direito a férias devido a uma desvantagem financeira e que isso é tanto mais provável quanto as comissões representam, em média, mais de 60 % da remuneração. Tal redução da remuneração do trabalhador devido ao gozo de um período de férias anuais remuneradas é contrária ao artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88. O facto de a redução da remuneração ocorrer após o gozo do período de férias anuais remuneradas não é relevante (Acórdão de 22 de maio de 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, n.ºs 21 e segs.).

- 25 No processo Lock, os prejuízos em termos de direitos remuneratórios eram regulares e mais importantes do que no processo submetido ao órgão jurisdicional de reenvio. Todavia, uma violação do direito da União não pode ser excluída apenas devido ao facto de os eventuais prejuízos ligados à remuneração serem de menor montante.
- 26 Por outro lado, da jurisprudência do Tribunal de Justiça também resultam elementos que apontam no sentido de o efeito de incentivo negativo do § 4.1.2. da convenção coletiva poder não ser suficiente para constituir uma violação do artigo 31.º, n.º 2, da Carta e do artigo 7.º da Diretiva 2003/88. Tais elementos figuram nas declarações do Tribunal de Justiça relativas à remuneração normal que deve continuar a ser paga aos trabalhadores enquanto gozam férias (Acórdãos de 13 de dezembro de 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, n.ºs 32 e segs., de 22 de maio de 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, n.ºs 16 e segs., bem como de 15 de setembro de 2011, Williams e o., C-155/10, EU:C:2011:588, n.ºs 19 e segs.).
- 27 A remuneração das férias deve, em princípio, ser calculada de forma a corresponder à remuneração normal auferida pelo trabalhador. Ora, dado que a remuneração auferida pelo trabalhador se compõe de vários elementos, a determinação desta remuneração normal e, portanto, do montante ao qual este trabalhador tem direito durante as suas férias anuais exige uma análise específica (v. Acórdão de 15 de setembro de 2011, Williams e o., EU:C:2011:588, n.ºs 21 e 22).
- 28 No processo Hein, o Tribunal de Justiça analisou a questão de saber se as horas extraordinárias prestadas pelo trabalhador deviam ser tomadas em consideração para efeitos do cálculo da remuneração devida a título de férias. A este respeito, salientou que, dado o seu carácter extraordinário e imprevisível, a remuneração auferida pelas horas extraordinárias prestadas não faz, em princípio, parte da remuneração normal a que o trabalhador tem direito a título das férias remuneradas previstas no artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88. Todavia, quando as obrigações decorrentes do contrato de trabalho exigem que o trabalhador efetue horas extraordinárias com carácter largamente previsível e habitual, e cuja remuneração constitua um elemento importante da remuneração total, a remuneração recebida por essas horas extraordinárias deve ser incluída na remuneração normal (Acórdão de 13 de dezembro de 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, n.ºs 46 e 47).
- 29 Ainda não é totalmente claro se as horas extraordinárias com carácter largamente previsível e habitual, e cuja remuneração constitui um elemento importante da remuneração total devem necessariamente ser tidas em conta para efeitos do cálculo da remuneração normal. A formulação escolhida, segundo a qual a remuneração por essas horas extraordinárias «deve» ser tida em conta para efeitos do cálculo da remuneração pelas férias (Acórdão de 13 de dezembro de 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, n.º 47), obsta a que se conclua pela existência de uma obrigação vinculativa de ter em conta as horas extraordinárias. No entanto, a favor de tal obrigação milita a diferença existente entre a remuneração por horas

extraordinárias imprevisível, de caráter excecional, e as horas extraordinárias com caráter largamente previsível e habitual, cuja remuneração constitui um elemento importante da remuneração total.

- 30 No presente caso, há muitos elementos que indicam tratar-se de trabalho suplementar com caráter excecional e imprevisível. Da convenção coletiva ou das particularidades do litígio no processo principal não resultam elementos suscetíveis de demonstrar que as horas extraordinárias tenham em larga medida tido caráter previsível e habitual e que a sua remuneração represente uma parte substancial da totalidade da remuneração. Se essa remuneração complementar não for necessariamente de ter em conta para o cálculo da remuneração das férias, parece lógico que um prejuízo económico comparável no que respeita ao cálculo dos complementos por horas extraordinárias, resultante do gozo das férias, não seja contrário ao artigo 31.º, n.º 2, da Carta e ao artigo 7.º da Diretiva 2003/88.
- 31 Para o órgão jurisdicional de reenvio, cabe ao Tribunal de Justiça decidir se os critérios aplicáveis à remuneração normal que deve continuar a ser paga durante o período mínimo de férias podem ser transpostos para a determinação dos complementos por horas extraordinárias. A desvantagem económica de uma remuneração menos elevada decorrente do gozo de férias verifica-se independentemente da questão de saber se isso resulta, durante o período de férias, no pagamento de uma remuneração inferior pelas férias anuais ou se a desvantagem afeta os complementos remuneratórios em períodos anteriores ou posteriores às férias. O incentivo financeiro para renunciar às férias é comparável em ambos os casos.