

Processo C-518/20**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:**

16 de outubro de 2020

Órgão jurisdicional de reenvio:

Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal do Trabalho, Alemanha)

Data da decisão de reenvio:

7 de julho de 2020

Recorrente em «Revision»:

XP

Recorrida em «Revision»:

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide

Objeto do processo principal

Compatibilidade de uma norma de direito nacional, relativa à caducidade do direito a férias de um trabalhador com incapacidade total para o trabalho, com o direito da União, hierarquicamente superior, designadamente com a Diretiva relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho

Objeto e fundamento jurídico do pedido de decisão prejudicial

Interpretação do artigo 267.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, em especial

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, a seguir «Diretiva 2003/88»)

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (JO 2012, C 326, p. 391 – 407, a seguir, «Carta»)

Questões prejudiciais

1. O artigo 7.º da Diretiva 2003/88 e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta, opõem-se à interpretação de uma disposição nacional como o § 7, n.º 3, da Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Lei sobre o período mínimo de férias dos trabalhadores) segundo a qual o direito, ainda não gozado, a férias anuais remuneradas de um trabalhador que sofre, por motivos de saúde, uma incapacidade total para o trabalho durante o ano em que as férias se vencem, mas que nesse ano poderia ter gozado as férias, pelo menos, em parte, anteriormente ao início da sua incapacidade para o trabalho, se extingue 15 meses após o decurso do ano em que as férias se vencem, caso a sua incapacidade para o trabalho se mantenha ininterruptamente, mesmo que o empregador não tenha dado efetivamente ao trabalhador condições de exercer o seu direito a férias, convidando-o a fazê-lo e fornecendo as informações pertinentes?

2. Caso o Tribunal de Justiça responda afirmativamente à primeira questão prejudicial: nestas condições, se a incapacidade total para o trabalho se mantiver, também está excluída a caducidade do direito num momento posterior?

Disposições de direito da União invocadas

Artigo 7.º da Diretiva 2003/88

Artigo 31.º, n.º 2, da Carta

Disposições de direito nacional invocadas

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz, Lei sobre o período mínimo de férias dos trabalhadores, a seguir «BUrIG»)

Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) – Gesetzliche Rentenversicherung (Livro VI do Código da Segurança Social – Regime legal de pensões de reforma, a seguir, «SGB VI»)

Matéria de facto e processo principal

- 1 As partes no processo principal discutem, no que releva para efeitos do presente processo prejudicial, se o recorrente tem direito a férias em relação ao ano de 2014.
- 2 O recorrente tem o estatuto de pessoa com uma grave deficiência física. Trabalha para a recorrida desde 2000. A recorrida é uma sociedade anónima, ou seja, uma entidade empregadora privada. O recorrente recebe uma pensão por incapacidade total para o trabalho desde 1 de dezembro de 2014. O recorrente alega, designadamente, que a recorrida ainda lhe deve 34 dias úteis de férias relativos ao

ano de 2014. Afirma que estes direitos não caducaram, porque a recorrida não cumpriu os seus deveres de cooperação no sentido de permitir a concessão e o gozo das férias.

- 3 Por seu turno, a recorrida considera que as férias não gozadas do trabalhador, relativas ao ano de 2014, expiraram após 31 de março de 2016. Alega que se, tal como sucede no presente caso com o recorrente, um trabalhador está incapacitado de gozar as suas férias, por motivos de saúde, durante um período de tempo prolongado, as férias caducam 15 meses após o decurso do ano em que se venceram, independentemente de a entidade empregadora cumprir os seus deveres de cooperação.
- 4 As instâncias precedentes negaram provimento à ação. Com o recurso de «Revision», o recorrente reitera a sua pretensão.

Fundamentação do pedido de decisão prejudicial

- 5 O êxito da «Revision» do recorrente depende de uma decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia (a seguir, «Tribunal de Justiça») sobre a interpretação dos Tratados.
- 6 Para a decisão no presente litígio, na medida em que o mesmo diz respeito às férias relativas a 2014, é necessário uma clarificação do Tribunal de Justiça sobre a questão de saber se o direito da União permite que o direito a férias caduque 15 meses após o decurso do ano em que se venceram as férias, quando se mantém a incapacidade total para o trabalho, a entidade empregadora não cumpriu os seus deveres de notificação ou de orientação e o trabalhador ainda pudesse ter gozado as férias no ano em que se venceram, pelo menos em parte, antes de ter ocorrido a incapacidade total para o trabalho.
- 7 A aplicação do § 7, n.º 3, da BUrlG depende da interpretação do artigo 7.º da Diretiva 2003/88 e do artigo 31.º, n.º 2, da Carta.

Direito alemão

- 8 Nos termos do direito alemão, as férias mínimas legais para o ano civil vencem-se no mesmo ano e, nos termos do § 7, n.º 1, primeiro período, BUrlG, devem ser concedidas e gozadas durante o ano civil em curso. Nos termos do § 7, n.º 3, segundo período, só se podem transferir as férias para o ano civil quando tal se justifique por motivos imperiosos de conveniência do serviço ou relacionados com o trabalhador. Em caso de acumulação das férias, estas devem, nos termos do § 7, n.º 3, terceiro período, ser concedidas e gozadas nos primeiros três meses do ano civil seguinte, caso contrário, caducam nos termos do § 7, n.º 3, terceiro período, da BUrlG.
- 9 O Bundesarbeitsgericht interpretou estas disposições à luz dos Acórdãos do Tribunal de Justiça (v., designadamente, Acórdãos de 6 de novembro de 2018,

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874; de 29 de novembro de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914; de 20 de janeiro de 2009, Schultz-Hoff e o., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18; de 22 de novembro de 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761; bem como de 25 de junho de 2020, Varhoven Kasatsionen sad na Republika bulgaria e Iccrea Banca SpA, C-762/18 e C-37/19, EU:C:2020:504), da seguinte forma:

- 10 Em princípio, o direito às férias mínimas legais só se extingue no final do ano civil ou do período de acumulação permitido, se a entidade empregadora tiver anteriormente colocado o trabalhador em condições de gozar o seu direito a férias e o trabalhador não as tenha gozado voluntariamente.
- 11 Esta caducidade do direito a férias pressupõe, em princípio, que a entidade empregadora deve assegurar que o trabalhador tem efetivamente condições para gozar as suas férias anuais remuneradas. Para esse efeito, deve notificar o trabalhador para gozar as suas férias e comunicar-lhe clara e atempadamente que as férias caducam no final do ano civil ou do período de acumulação, se ele não as requerer. Além disso, a entidade empregadora não pode impedir, de outra forma, o trabalhador de gozar as férias.
- 12 Se a entidade empregadora não cumpre os seus deveres de cooperação, as férias que não caducaram em 31 de dezembro do ano em que se venceram acrescem às férias que se vencem em 1 de janeiro do ano seguinte.
- 13 As férias legais não caducam se o trabalhador estiver incapacitado para trabalhar por doença até ao final do ano em que as férias se vencem e/ou do período de acumulação e se, por esse motivo, não lhe for possível gozar as férias. Neste caso, o direito a férias conservado acresce ao direito a férias que se vence no ano seguinte e está, assim, sujeito a um novo prazo de caducidade. No entanto, extingue-se, se a incapacidade para o trabalho se mantiver ininterruptamente, 15 meses após o final do ano em que se venceram as férias. O mesmo se aplica nos casos em que o trabalhador recebe uma pensão por incapacidade.
- 14 Até à data, ainda não existe nenhuma decisão do Bundesarbeitsgericht sobre a questão de saber se, e em que situações, as férias dos trabalhadores com incapacidade total para o trabalho, no caso de esta persistir, se extinguem 15 meses após o final do ano em que se vencem.
- 15 Nos termos do regime jurídico alemão, os trabalhadores têm, designadamente, no essencial, uma incapacidade total para o trabalho quando, durante um período de duração imprevisível, estão, por doença ou por deficiência, incapacitados para trabalhar nas condições habituais do mercado geral de trabalho, pelo menos três horas por dia, ou se não puderem trabalhar no mercado geral de trabalho devido ao tipo ou à gravidade da deficiência.

Primeira questão prejudicial

- 16 Segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 não se opõe a disposições nacionais que limitam, através de um período de reporte de quinze meses, no termo do qual o direito a férias anuais remuneradas se extingue, a cumulação dos direitos a essas férias de um trabalhador incapacitado para o trabalho durante vários períodos de referência consecutivos.
- 17 Até à data, a jurisprudência do Tribunal de Justiça ainda não esclareceu inequivocamente se e em que circunstâncias o direito a férias anuais remuneradas de um trabalhador que, durante o ano em que se vencem as férias, fica totalmente incapacitado para o trabalho, quando esta incapacidade se mantém ininterruptamente, se pode extinguir 15 meses após o final do ano em que se venceram as férias, se a entidade empregadora não cumpriu os seus deveres de notificação e de orientação.
- 18 No Acórdão de 6 de novembro de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), o Tribunal de Justiça declarou que qualquer prática ou omissão, de uma entidade patronal, que tenha um efeito potencialmente dissuasor sobre o gozo das férias anuais por um trabalhador é igualmente incompatível com a finalidade do direito a férias anuais remuneradas. A entidade empregadora que não deu ao trabalhador condições para exercer o seu direito a férias anuais remuneradas deve suportar as consequências daí resultantes.
- 19 Se estes princípios se aplicarem ao ano em que se venceram as férias e em que ocorreu a incapacidade total do trabalhador que desde então se manteve ininterruptamente, as férias também não caducariam 15 meses após o final desse ano, desde que o trabalhador ainda pudesse ter gozado as suas férias anuais, caso tivessem sido cumpridos atempadamente os deveres de notificação e de orientação, antes do início da sua incapacidade total.
- 20 A entidade empregadora, caso não cumprisse o dever de notificação e orientação, suportaria o risco de as férias não caducarem na totalidade, mesmo se o trabalhador estivesse totalmente incapacitado para o trabalho após o dia 31 de março do segundo ano após o ano em que se venceram as férias. A entidade empregadora só poderia excluir, de facto, esse risco, se já tivesse cumprido os seus deveres no início do ano civil.
- 21 Nestas condições, o trabalhador apenas teria de suportar o risco de deixar de poder gozar as suas férias na totalidade devido a uma incapacidade total para o trabalho, eventualmente de longa duração, que tivesse ocorrido durante o ano em que se venceram as férias, se a entidade empregadora tivesse cumprido atempadamente os seus deveres de cooperação, neste sentido, e, por conseguinte, tivesse criado as condições para a limitação no tempo do direito a férias, nos termos do § 7, n.º 3, da BUrlG.
- 22 Em contrapartida, o Tribunal de Justiça declarou, no Acórdão de 22 de novembro de 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, n.º 43), que o artigo 7.º, n.º 1, da

Diretiva 2003/88 não se opõe a disposições nacionais que, no caso de doenças prolongadas dos trabalhadores, preveem um período de reporte de quinze meses, no termo do qual o direito a férias anuais remuneradas se extingue.

- 23 Se este princípio também fosse aplicável em relação ao ano em que se venceram as férias e em que ocorreu a incapacidade total do trabalhador que desde então se manteve ininterruptamente, estas férias também poderiam caducar 15 meses após o final desse ano, se a entidade empregadora não tivesse cumprido os seus deveres de notificação e orientação. Nesse caso, os direitos anteriores à incapacidade total, vencidos naquele ano, extinguir-se-iam, mesmo se o trabalhador ainda pudesse gozar as suas férias anuais antes do início da sua doença, se tivessem sido cumpridos os deveres de notificação e orientação.
- 24 O Tribunal de Justiça ainda não apreciou, até à data, se o artigo 7.º da Diretiva 2003/88 e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta, pressupõem a restrição do princípio segundo o qual a limitação temporal do direito a férias pressupõe o cumprimento dos deveres de cooperação, se o trabalhador estiver impedido, por força de uma incapacidade total, de gozar as férias, mas se tivesse podido gozar as férias antes da ocorrência da sua incapacidade total, durante o ano em que se venceram, se a entidade empregadora tivesse cumprido os seus deveres de notificação e orientação.
- 25 O Tribunal de Justiça afirmou, no seu Acórdão de 6 de novembro de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), que uma disposição nacional relativa à caducidade das férias não deve ser aplicada se não puder ser interpretada em conformidade com o artigo 7.º da Diretiva 2003/88 e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta. Quando a entidade empregadora está perante um trabalhador do Estado, esta conclusão resulta do artigo 7.º da Diretiva 2003/88 e do artigo 31.º, n.º 2, da Carta. Se estiver perante um trabalhador privado, o mesmo resulta do artigo 31.º, n.º 2, da Carta.

Segunda questão prejudicial

- 26 Caso o Tribunal de Justiça responda afirmativamente à primeira questão prejudicial, é relevante para a decisão do litígio saber se o artigo 7.º da Diretiva 2003/88 e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta, nas circunstâncias referidas na primeira questão prejudicial, se opõem à interpretação de uma disposição nacional como a do § 7, n.º 3, da BUrlG, segundo a qual o direito até então não gozado a férias anuais remuneradas se extingue num momento posterior aos 15 meses após o final do ano em que se venceu, se a incapacidade total, tal como a do recorrente, se mantiver ininterruptamente após o dia 31 de março do segundo ano seguinte ao ano em que se venceram as férias.
- 27 Esta questão também não foi até à data esclarecida inequivocamente pelo Tribunal de Justiça.

- 28 Segundo a jurisprudência do Bundesarbeitsgericht, as férias que não caducaram em 31 de dezembro do ano em que se venceram, devido ao incumprimento dos deveres de cooperação, acrescem às férias que se venceram em 1 de janeiro do ano seguinte. A estas aplicam-se, à semelhança das férias que se venceram de novo, as disposições do § 7, n.º 1, primeiro período e n.º 3, da BUrlG.
- 29 No entender da secção, caso o Tribunal de Justiça responda afirmativamente à primeira questão prejudicial, a jurisprudência do Tribunal de Justiça ainda não esclareceu se, ao abrigo do artigo 7.º, da Diretiva 2003/88 e do artigo 31.º, n.º 2, da Carta, é possível que o direito a férias que eventualmente não caducou devido à falta de notificação e orientação, que se venceu no ano em causa, no presente processo, em 2014, caso se mantenha a incapacidade, partilha incondicionalmente o destino das férias que se venceram no primeiro ano seguinte, neste caso, em 2015. As férias vencidas no primeiro ano seguinte caducariam, independentemente de a entidade empregadora ter cumprido os seus deveres de notificação e orientação, no prazo de 15 meses, porque seria objetivamente impossível dar ao trabalhador que já no início do primeiro ano subsequente continuasse ininterruptamente totalmente incapacitado para trabalhar, condições, com a cooperação da entidade empregadora, para gozar as férias.
- 30 Se o direito da União admitir esta limitação temporal da acumulação das férias anuais remuneradas, o direito a férias do recorrente, vencido em 2014, extinguir-se-ia, por força da manutenção da incapacidade total para o trabalho, o mais tardar 15 meses após o final do ano seguinte ao ano em que se venceram as férias, ou seja, em 31 de março de 2017.
- 31 No entender da secção, também não foi esclarecido se a entidade empregadora ainda pode cumprir os seus deveres de notificação e orientação e, assim, adiar o prazo de caducidade do direito a férias e da sua extinção para uma data posterior aos 15 meses após o final do ano em que se venceram, se o trabalhador, durante todo o período, continuar ininterruptamente totalmente incapacitado para trabalhar e, por esse motivo, não puder gozar as suas férias.