

**Processo C-120/21****Resumo do pedido de decisão prejudicial apresentado nos termos do artigo 98.º, n.º 1, do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça.****Data de entrada:**

26 de fevereiro de 2021

**Órgão jurisdicional de reenvio:**

Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal do Trabalho, Alemanha)

**Data da decisão de reenvio:**

29 de setembro de 2020

**Demandado, recorrido e recorrente em «Revision»:**

LB

**Demandante, recorrente e recorrida em «Revision»:**

TO

**Objeto do processo principal**

Direito a férias – Perda e prazo de prescrição – Diretiva 2003/88/CE – Deveres de notificação e informação da entidade patronal – Princípio da efetividade

**Objeto e fundamento jurídico do pedido de decisão prejudicial**

Interpretação do direito da União, artigo 267.º TFUE

**Questão prejudicial**

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, opõem-se à aplicação de uma disposição nacional como o § 194, n.º 1, em conjugação com o § 195 do BGB, nos termos do qual o direito a férias anuais remuneradas está sujeito a um prazo normal de prescrição de três anos, cuja duração, nas condições previstas no § 199, n.º 1, do BGB, começa no final do ano

em que as férias se vencem, se a entidade patronal não tiver dado efetivamente ao trabalhador condições de exercer o seu direito a férias, convidando-o a fazê-lo e fornecendo-lhe as informações pertinentes?

### **Disposições de direito da União invocadas**

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»), especialmente o 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 (a seguir Diretiva 2003/88), especialmente o artigo 7.º e o artigo 31.º, n.º 2

### **Disposições de direito nacional invocadas**

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Lei relativa ao período mínimo de férias dos trabalhadores, a seguir «Bundesurlaubsgesetz» ou «BUrlG»), especialmente o § 1, o § 3, n.º 1 e o § 7, n.ºs 3 e 4

Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil, a seguir «BGB»), especialmente o § 194, n.º 1, o § 195, o § 199, n.ºs 1 e 4, o § 204, n.º 1, ponto 1, o § 212, n.º 1, ponto 1, e o § 214, n.º 1

### **Apresentação sucinta dos factos e do processo principal**

- 1 A demandante esteve empregada pelo demandado de 1 de novembro de 1996 a 31 de julho de 2017 na qualidade de consultora fiscal assistente e contabilista. Tinha direito a 24 dias úteis de férias por cada ano civil. Por carta de 1 de março de 2012, o demandado certificou à demandante que o seu «direito a férias remanescentes de 76 dias correspondentes ao ano civil de 2011 e aos anos anteriores» não expiraria em 31 de março de 2012 porque não tinha podido gozar as férias devido à sobrecarga de trabalho no seu escritório. Entre 2012 e 2017, o demandado concedeu à demandante um total de 95 dias úteis de férias. A demandante não gozou a totalidade do período mínimo de férias legais. O demandado não pediu à demandante para gozar mais férias, nem indicou que férias não pedidas podiam expirar no final do ano civil ou do período de reporte. Na ação que intentou em 6 de fevereiro de 2018, a demandante requereu uma compensação por 101 dias de férias de 2017 e dos anos anteriores. O demandado considerou que as férias da demandante tinham expirado. Alegou que não pôde conhecer e cumprir os seus deveres de notificação e informação porque a jurisprudência do Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal do Trabalho) só se alterou após a cessação da relação de trabalho com as Decisões de 19 de fevereiro de 2019. Além disso, considera que não era obrigado a pagar compensação pelas férias, porque o direito a férias, cuja compensação a demandante podia pedir, estava prescrito.

- 2 O Arbeitsgericht (Tribunal do Trabalho) condenou o demandado (por sentença transitada em julgado) no pagamento de uma compensação pelas férias restantes de 2017. Julgou a ação improcedente quanto ao restante. Na sequência do recurso interposto pela demandante, o Landesarbeitsgericht (Tribunal Superior do Trabalho) condenou o demandado no pagamento de 76 dias de férias de 2013 a 2016, no montante de 17 376,64 euros ilíquidos. Considerou que as férias da demandante não tinham expirado ao abrigo de disposições do direito da União, nem do § 7, n.º 3, da BUrlG, nem podiam prescrever ao abrigo das disposições gerais de direito civil relativas à prescrição dos §§ 194 e segs. do BGB, pelo facto de o demandado não ter dado à demandante a possibilidade de gozar as suas férias em cumprimento dos seus deveres de cooperação. Com o recurso de «Revision», o demandado pede a confirmação da sentença proferida em primeira instância, na medida em que o Arbeitsgericht julgou a ação improcedente.

### **Apresentação sucinta da fundamentação do pedido de decisão prejudicial**

- 3 A procedência do recurso de «Revision» do demandado – na medida em que é dirigido contra a condenação no pagamento de uma compensação por férias de 2013 e 2014 – depende da questão de saber se o artigo 7.º da Diretiva 2003/88/CE e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta permitem que o direito ao período mínimo de férias legal prescreva após o termo do prazo normal de prescrição (§ 195 do BGB) de três anos, se a entidade patronal não tiver cumprido os seus deveres de notificação e informação.
- 4 Na sequência do Acórdão do Tribunal de Justiça de 6 de novembro de 2018 [C-684/16 (Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften)] sobre o artigo 7.º da Diretiva 2003/88/CE e sobre o art. 31.º, n.º 2, da Carta, o Bundesarbeitsgericht desenvolveu a sua jurisprudência anterior e reconheceu, no âmbito de uma interpretação conforme ao artigo 7.º da Diretiva 2003/88/CE, que o direito ao período mínimo de férias legais só expira, em princípio, no final do ano civil (§ 7, n.º 3, primeira frase, da BUrlG) ou de um período de reporte permitido (§ 7, n.º 3, segunda e quarta frases, da BUrlG), se a entidade patronal tiver previamente permitido ao trabalhador exercer o seu direito a férias e o trabalhador não tiver gozado as férias por sua livre vontade.
- 5 Se a entidade patronal invocar a limitação no tempo e a extinção do direito a férias, deve demonstrar e, se necessário, provar o cumprimento dos seus deveres de cooperação, uma vez que daí decorre para si uma consequência jurídica favorável.
- 6 No processo principal, com base na exceção de prescrição invocada pelo demandado, é necessário determinar se os direitos legais de férias da demandante e os direitos contratuais a férias suplementares que lhe eram devidos em simultâneo e que não podiam ser extintos nos termos do § 7, n.º 3, da BUrlG devido à falta de cooperação do demandado, estão prescritos.

- 7 O prazo normal de prescrição de três anos (§ 195 BGB) começa a correr no final do ano em que o direito nasce (§ 799, n.º 1, ponto 1, do BGB) e o credor teve ou devia ter tido conhecimento, sem negligência grave, das circunstâncias que fundamentam o direito e da identidade da pessoa do devedor (§ 199, n.º 1, ponto 2, do BGB).
- 8 Na medida em que a demandante pede uma compensação por férias relativas aos anos de 2013 e 2014, a ação seria improcedente, se, em conformidade com o artigo 7.º da Diretiva 2003/88/CE e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta, o § 7 da BUrlG não se opusesse à prescrição do direito a férias e que, mesmo na falta de cooperação da entidade patronal, permitisse que o prazo de prescrição começasse a correr no ano em que o direito nasce.
- 9 O prazo normal de prescrição de três anos (§ 195 do BGB) teria começado a correr nas condições acima mencionadas no final do ano em que o direito respetivamente nasceu e poderia ser requerido judicialmente após o termo do prazo de carência (§§ 1, 3, 4 da BUrlG), ou seja, para direitos a férias relativos a 2013, em 31 de dezembro de 2013, para os de 2014, em 31 de dezembro de 2014. O prazo de prescrição expirou, no que respeita aos direitos relativos a 2013, no final de 2016 e, quanto aos relativos a 2014, no final de 2017. Quando a ação foi intentada, em 6 de fevereiro de 2018, os prazos de prescrição já tinham expirado.
- 10 A questão da prescrição do direito legal a férias e do direito contratual a férias suplementares devido em simultâneo, de acordo com a evolução da jurisprudência do Bundesarbeitsgericht, é relevante para a decisão, quando o trabalhador não tiver perdido o direito a férias, uma vez que, pelo facto de não ter cumprido os deveres de cooperação nos termos do § 7, n.º 3, da BUrlG, não está ou – como no processo principal – não estava limitado no tempo, e a entidade patronal, recusa a concessão (§ 7, n.º 1, da BUrlG) ou – como no processo principal – a compensação das férias (§ 7, n.º 4, da BUrlG), alegando que o prazo legal de prescrição do direito a férias expirou (§ 214, n.º 1, do BGB). Em caso de falta de cooperação da entidade patronal, a exigibilidade dos pedidos de férias acumuladas de vários anos contra a vontade da entidade patronal ao abrigo do direito nacional só seria regularmente limitada no tempo se as disposições gerais de prescrição dos §§ 194 e segs. do BGB além das disposições do § 7 da BUrlG pudessem ser aplicadas. Caso contrário, se a entidade patronal não cumprisse os seus deveres de cooperação no ano em curso ou numa data posterior antes da cessação da relação de trabalho, as férias transferidas consecutivamente para os anos seguintes continuariam a existir sem que o trabalhador fosse obrigado a reclamá-las dentro dos prazos, a fim de preservar a sua aplicabilidade. O mesmo se aplicaria ao direito a compensação que as substituiriam no momento da cessação da relação de trabalho nos termos do § 7, n.º 4, da BUrlG.
- 11 Por conseguinte, deve ser clarificado se uma imposição legal decorrente da Bundesurlaubsgesetz se opõe à prescrição do direito a férias se a entidade patronal não tiver dado efetivamente ao trabalhador a oportunidade de exercer o seu direito a férias, convidando-o a fazê-lo e fornecendo-lhe as informações pertinentes. Isto

só é possível em conformidade com os requisitos do direito da União aplicáveis ao direito a férias.

- 12 O Tribunal de Justiça ainda não se pronunciou – ao que parece – sobre a questão de saber se e, na afirmativa, em que condições o artigo 7.º da Diretiva 2003/88/CE e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta permitem limitar no tempo, através de prazos de prescrição cuja suspensão exige uma ação por parte do trabalhador, a possibilidade de fazer valer o direito a férias anuais remuneradas contra a vontade da entidade patronal.
- 13 Resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça que a aplicação das regras de prescrição do Bürgerliches Gesetzbuch ao direito a férias pode constituir uma violação do artigo 31.º, n.º 2, da Carta e do artigo 7.º da Diretiva 2003/88/CE.
- 14 No seu Acórdão de 6 de novembro de 2018 [*C-684/16 (Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften)*], o Tribunal de Justiça declarou que o artigo 7.º da Diretiva 2003/88/CE e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta se opõem a uma legislação nacional por força da qual a circunstância de um trabalhador não ter pedido para exercer o seu direito a férias anuais remuneradas, adquirido ao abrigo das referidas disposições, durante o período de referência tem como consequência automática, sem que seja previamente verificado se esse trabalhador foi efetivamente colocado em posição de exercer este direito, que o referido trabalhador perde o benefício do referido direito em relação a esse período (*n.º 55*). Sublinhou também, tanto nesse acórdão como noutros, 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 [*n.º 42; Acórdão de 29 de novembro de 2017, C-214/16 (King), n.º 39*]. Uma disposição legal ou contratual nacional que, contrariamente às exigências do direito da União, prevê uma limitação do reporte e da extinção dos direitos a férias anuais remuneradas adquiridos pelo trabalhador confirma, em definitivo, um comportamento conducente a um enriquecimento ilegítimo da entidade patronal em detrimento do próprio objetivo da referida diretiva relativo ao respeito da saúde do trabalhador [*Acórdão do Tribunal de Justiça de 29 de novembro de 2017, C-214/16 (King), n.º 64*]
- 15 A questão de saber se há que deduzir destas constatações do Tribunal de Justiça que o artigo 7.º da Diretiva 2003/88/CE e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta se opõem a que o trabalhador seja obrigado a praticar atos, na aceção do § 204, n.º 1, do BGB, suscetíveis de impedir a prescrição do direito a férias enquanto a entidade patronal não lhe tiver dado condições de exercer o direito a férias mediante o cumprimento dos deveres de cooperação, não foi, no entendimento da Secção, esclarecido de forma inequívoca até à data pela jurisprudência do Tribunal de Justiça.
- 16 Resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça relativa aos prazos de preclusão e de prescrição fora do âmbito de aplicação do artigo 31.º, n.º 2, da Carta e do artigo 7.º da Diretiva 2003/88/CE que, tendo em conta a função das disposições

de prescrição para garantir a paz jurídica e a segurança jurídica, a prescrição do direito a férias não está excluída, mas também que o direito da União Europeia se opõe à prescrição de um direito quando a entidade patronal não tenha cumprido os seus deveres de notificação e informação.

- 17 Segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, o princípio da autonomia processual dos Estados-Membros pode militar a favor de uma solução segundo a qual o artigo 7.º da Diretiva 2003/88/CE e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta não se opõem à prescrição do direito a férias e ao direito a compensação por férias que o substitui, em conformidade com o § 7, n.º 4, da BUrlG. Segundo tal princípio, cabe à ordem jurídica interna definir as vias processuais destinadas a salvaguardar os direitos que para os particulares decorrem do direito da União [v., *por todos, Acórdãos do Tribunal de Justiça de 19 de junho de 2014, C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, n.º 112; e de 8 de julho de 2010, C-246/09 (Bulicke), n.ºs 24 e 25 e jurisprudência referida*], se não houver regulamentação do direito da União sobre o procedimento para a execução dos direitos. Porém, as normas adotadas não devem ser menos favoráveis do que as que regulam situações análogas de natureza interna (princípio da equivalência) e não devem tornar impossível, na prática, ou excessivamente difícil o exercício dos direitos conferidos pela ordem jurídica da União (princípio da efetividade) [v., *quanto aos prazos de prescrição, Acórdão do Tribunal de Justiça de 20 de dezembro de 2017, C-500/16 (Caterpillar Financial Services) n.ºs 37 e segs. e jurisprudência referida; quanto aos prazos de preclusão, Acórdão do Tribunal de Justiça de 19 de junho de 2014, C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, n.º 112*].
- 18 O princípio da equivalência estaria garantido pelas disposições dos §§ 194 e seguintes do BGB, uma vez que, segundo o direito nacional, qualquer ação, independentemente de se basear no direito nacional ou no direito da União e independentemente de beneficiar o trabalhador ou a entidade patronal, está, por força do § 195 do BGB, em princípio, sujeita ao prazo normal de prescrição de três anos.
- 19 No que respeita à observância do princípio da efetividade, o Tribunal de Justiça declarou que cada caso em que se coloca a questão de saber se uma disposição processual nacional torna impossível ou excessivamente difícil a aplicação do direito da União deve ser apreciado tendo em conta o lugar que essa disposição ocupa em todo o processo, a tramitação deste e as suas particularidades, perante as várias instâncias nacionais. Nesta perspetiva, há que tomar em consideração, sendo caso disso, os princípios que estão na base do sistema jurisdicional nacional, como a proteção dos direitos de defesa, o princípio da segurança jurídica e a boa marcha do processo [*Acórdãos do Tribunal de Justiça de 16 de julho de 2020, C-224/19 e C-259/19, n.º 85; e de 8 de julho de 2010, C-246/09 (Bulicke), n.º 35*].
- 20 Em circunstâncias fora do âmbito de aplicação do artigo 7.º da Diretiva 2003/88/CE e do artigo 31.º, n.º 2, da Carta, o Tribunal de Justiça considerou prazos de prescrição de três anos [v. *Acórdãos do Tribunal de Justiça de 15 de*

abril de 2010, C-542/08 (Barth), n.º 28; e de 24 de março de 2009, C-445/06 (Danske Slagterier), n.º 48] ou de dois anos [Acórdão do Tribunal de Justiça de 15 de dezembro de 2011, C-427/10 (Banca Antoniana Popolare Veneta), n.º 25] conformes ao princípio da efetividade, quando não sejam, sem prejuízo da apreciação pelo órgão jurisdicional de reenvio, suscetíveis de tornar impossível, na prática, ou excessivamente difícil o exercício dos direitos conferidos pelo direito da União (Acórdão do Tribunal de Justiça de 16 de julho de 2020, C-224/19 e C-259/19, n.º 87). Do mesmo modo, o Tribunal de Justiça considerou que a fixação de prazos razoáveis de preclusão, como aplicação do princípio fundamental da segurança jurídica, respeita, em princípio, o requisito da efetividade [jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, v., por todos, Acórdãos de 21 de dezembro de 2016, C-154/15, C-307/15 e C-308/15 (Gutierrez Naranjo), n.º 70; de 8 de julho de 2010, C-246/09 (Bulicke), n.º 36 e jurisprudência referida; e de 10 de julho de 1997, C-261/95 (Palmisani), n.º 28 e jurisprudência referida], se o prazo não começar a correr antes do momento em que o trabalhador toma conhecimento dos factos constitutivos do direito [v. Acórdão do Tribunal de Justiça de 8 de julho de 2010, C-246/09 (Bulicke), n.º 41]. Segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, a eventual constatação, pelo Tribunal de Justiça, da existência de uma violação do direito da União não afeta, em princípio, o início do prazo de prescrição (Acórdão do Tribunal de Justiça de 14 de maio de 2020, C-749/18, n.º 67 e jurisprudência referida). O princípio da efetividade não se opõe a que um prazo nacional de prescrição de direitos fundados no direito da União comece a correr antes da data de prolação de um acórdão do Tribunal de Justiça que clarificou a situação jurídica na matéria [v. Acórdão do Tribunal de Justiça de 28 de janeiro de 2015, C-417/13 (Starjakob), n.º 64 e jurisprudência referida]. O direito da União só se opõe a que uma contraparte invoque o decurso de um prazo de prescrição razoável se o seu comportamento, conjugado com a existência de um prazo de preclusão, tiver como consequência privar totalmente uma pessoa da possibilidade de fazer valer os seus direitos resultantes do direito da União perante os órgãos jurisdicionais nacionais (v. Acórdão do Tribunal de Justiça de 14 de maio de 2020, C-749/18, n.º 68 e jurisprudência referida).

- 21 Os princípios estabelecidos por esta jurisprudência do Tribunal de Justiça indicam que a aplicação das disposições relativas à prescrição ao período mínimo de férias legais – ou ao direito à compensação que o substitui – é compatível com o princípio da efetividade.
- 22 Todavia, resulta igualmente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que a aplicação das disposições relativas à prescrição ao direito a férias anuais mínimas legais ou ao direito ao período mínimo de férias legais ou ao direito a compensação que o substitui não é compatível com o princípio da efetividade quando a entidade patronal não tiver cumprido os seus deveres de notificação e informação.
- 23 O Tribunal de Justiça declarou que a aplicação de um prazo de prescrição pode tornar excessivamente difícil o exercício dos direitos conferidos pelo direito da

União e, conseqüentemente, desrespeitar o princípio da efetividade lido em conjugação com o princípio da segurança jurídica, se tal prazo começar a correr num momento em que o requerente não possa ter conhecimento ou compreender corretamente a extensão dos seus direitos ao abrigo do direito da União, por não dispor das informações necessárias [v., neste sentido, quanto à interpretação da Diretiva 93/13/CEE do Conselho, de 5 de abril de 1993, relativa às cláusulas abusivas nos contratos celebrados com os consumidores, Acórdãos do Tribunal de Justiça de 16 de julho de 2020, C-224/19 e C-259/19, n.º 90 e segs.; e de 13 de setembro de 2018, C-176/17 (*Profi Credit Polska*), n.º 69]. Nestas condições, esta Secção interroga-se sobre a questão de saber se o artigo 7.º da Diretiva 2003/88/CE e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta exigem, para o início do prazo normal de prescrição (§ 199, n.º 1, ponto 2, do BGB), não só o conhecimento da origem e do alcance do direito a férias, mas também a informação relativa à limitação no tempo e à sua eventual perda, que as entidades patronais devem fornecer no cumprimento dos seus deveres de notificação e informação.

- 24 Além disso, no entendimento da Secção, caso o Tribunal de Justiça responda afirmativamente à questão prejudicial, também não foi esclarecido pela sua jurisprudência até à data se o artigo 7.º da Diretiva 2003/88/CE, bem como o artigo 31.º, n.º 2, da Carta, exigem que o direito a férias relativo ao ano em questão – no caso em litígio, os anos de 2013 e 2014 – que não tenha expirado pelo facto de a entidade patronal não ter notificado nem informado o trabalhador, seja tratado, relativamente ao início dos prazos de prescrição eventualmente aplicáveis (§ 199, n.º 1, ponto 1, do BGB), como se tivesse nascido da mesma forma que as férias do ano seguinte ou posterior, às quais este acresce numa interpretação do § 7, n.º 3, da BUrlG em conformidade com o direito da União.

No seu Acórdão de 6 de novembro de 2018 [C-684/16 (*Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*)], o Tribunal de Justiça declarou que uma regra nacional sobre a perda das férias não se aplica se não puder ser interpretada em conformidade com o artigo 7.º da Diretiva 2003/88/CE e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta. Contudo, o órgão jurisdicional nacional deve assegurar que o trabalhador, mesmo que a entidade patronal não possa provar que lhe deu efetivamente condições de gozar as férias anuais remuneradas a que tem direito ao abrigo do direito da União, não é privado dos seus direitos adquiridos a férias anuais remuneradas (n.º 81).