Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção)

22 de setembro de 2022 *

«Reenvio prejudicial — Política social — Proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores — Organização do tempo de trabalho — Artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia — Diretiva 2003/88/CE — Artigo 7.º, n.º 1 — Direito a férias anuais remuneradas — Invalidez total ou incapacidade para o trabalho por motivo de doença ocorrida no decurso de um período de referência — Disposição nacional que prevê a perda do direito a férias anuais remuneradas no termo de um determinado período — Dever da entidade empregadora de dar ao trabalhador condições para exercer o seu direito a férias anuais remuneradas»

Nos processos apensos C-518/20 e C-727/20,

que têm por objeto pedidos de decisão prejudicial apresentados, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal, Alemanha), por Decisões de 7 de julho de 2020, que deram entrada no Tribunal de Justiça em 16 de outubro de 2020, nos processos

XP

contra

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (C-518/20),

e

AR

contra

St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (C-727/20),

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção),

composto por: A. Arabadjiev, presidente de secção, I. Ziemele (relatora) e P. G. Xuereb, juízes,

advogado-geral: J. Richard de la Tour,

secretário: A. Calot Escobar,

* Língua do processo: alemão.

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

– em representação de XP, por J. Rehberg, Rechtsanwalt,

– em representação de AR, por U. Happe, Rechtsanwältin,

– em representação da Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, por M. A. J. Strömer, Rechtsanwältin,

– em representação da St. Vincenz-Krankenhaus GmbH, por N. Gehling,

– em representação da Comissão Europeia, por B.-R. Killmann e D. Recchia, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 17 de março de 2022,

profere o presente

Acórdão

1 Os pedidos de decisão prejudicial têm por objeto a interpretação do artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (JO 2003, L 299, p. 9), e do artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»).

2 Estes pedidos foram apresentados no âmbito de litígios que opõem, por um lado, XP à Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (a seguir «Fraport») (processo C-518/20) e, por outro, AR à St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (processo C-727/20), a respeito do direito a férias anuais remuneradas de XP e de AR relativo ao ano de referência, durante o qual esses trabalhadores se encontraram, respetivamente, em situação de invalidez total e de incapacidade para o trabalho por motivo de doença.

Quadro jurídico

Direito da União

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

Direito alemão

4 O § 7 da Bundesurlaubsgesetz (Lei Federal Relativa às Férias), de 8 de janeiro de 1963 (BGBl. 1963, p. 2), na sua versão aplicável no litígio no processo principal (a seguir «BUrlG»), dispõe:

«(1) Na fixação do período de férias, deve ser tida em conta a vontade do trabalhador, salvo se a isso se opuserem interesses imperiosos da empresa ou os interesses de outros trabalhadores que gozem de prioridade por motivos de índole social. As férias devem ser concedidas quando o pedido do trabalhador o solicite no seguimento de um tratamento médico preventivo ou de reabilitação.

(2) As férias devem ser concedidas de maneira ininterrupta, salvo se motivos imperiosos de serviço ou motivos pessoais do trabalhador tornarem necessária uma repartição das férias. Se, pelas referidas razões, as férias não puderem ser concedidas ininterruptamente e o trabalhador tiver direito a mais de doze dias úteis de férias, um dos períodos de férias deverá englobar, no mínimo, doze dias úteis consecutivos.

(3) As férias devem ser concedidas e gozadas durante o ano civil em curso. Só podem ser transferidas para o ano civil seguinte quando tal se justifique por motivos imperiosos de serviço ou por motivos pessoais do trabalhador. No caso de reporte, as férias devem ser concedidas e gozadas durante os três primeiros meses do ano civil seguinte. Todavia, a pedido do trabalhador, as férias parcialmente adquiridas em conformidade com o § 5, n.º 1, alínea a), são transferidas para o ano civil seguinte.

(4) Caso as férias não possam ser concedidas, no todo ou em parte, devido à cessação da relação de trabalho, o trabalhador tem direito a uma remuneração compensatória.»

Litígios nos processos principais e questões prejudiciais

Processo C-518/20

5 XP trabalha, desde 2000, para a Fraport, na qualidade de condutor no setor do transporte rodoviário de mercadorias. Devido a uma deficiência grave, recebe, desde 1 de dezembro de 2014, uma pensão por invalidez total mas não permanente, cujo termo foi fixado, por último, em 31 de agosto de 2022.

6 XP intentou uma ação contra a Fraport a fim de obter a declaração de que tinha direito a 34 dias de férias anuais remuneradas relativos ao ano de 2014. Este não pôde beneficiar desses dias de férias devido ao seu estado de saúde, não tendo a Fraport, além disso, cumprido os seus deveres de cooperação no sentido de permitir a concessão e o gozo das férias.

7 A Fraport alegou que o direito a férias anuais remuneradas de XP relativas ao ano de 2014 expirou em 31 de março de 2016, no termo do período de reporte previsto no § 7, n.º 3, da BUrlG. Com efeito, um trabalhador que, por motivos de saúde, está incapacitado de gozar as suas férias durante um período de tempo prolongado perderia o seu direito às férias quinze meses após o decurso do ano em que se venceram, e isto independentemente de a entidade empregadora cumprir os seus deveres de cooperação para permitir a este trabalhador gozar essas férias.

8 Uma vez que órgãos jurisdicionais que conheceram do mérito julgaram improcedentes os seus pedidos, XP interpôs recurso de «Revision» no Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal, Alemanha).

9 Este órgão jurisdicional interroga-se sobre a compatibilidade, à luz do artigo 7.º da Diretiva 2003/88, da regra prevista no § 7 da BUrlG segundo a qual as férias não gozadas podem ser consideradas caducadas, em caso de incapacidade prolongada para o trabalho por motivos de saúde, mesmo que a entidade empregadora não tenha efetivamente dado ao trabalhador condições para exercer o seu direito a férias durante o período de trabalho anterior à sua invalidez total.

10 O órgão jurisdicional de reenvio recorda que, na sequência do Acórdão de 6 de novembro de 2018, Max Planck Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), interpretou o § 7 da BUrlG em conformidade com o artigo 7.º da Diretiva 2003/88, na medida em que declarou que o direito a um período mínimo de férias anuais remuneradas só se extingue no termo do período de referência ou do período de reporte se a entidade empregadora tiver previamente dado ao trabalhador condições para exercer o seu direito a férias e se, apesar disso, este trabalhador não tiver voluntariamente gozado essas férias.

11 Além disso, em aplicação dos Acórdãos de 20 de janeiro de 2009, Schultz Hoff e o. (C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18), e de 22 de novembro de 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), o órgão jurisdicional de reenvio declara que concluiu que o direito a férias anuais remuneradas não se extingue em conformidade com o § 7, n.º 3, da BUrlG, se o trabalhador não pôde trabalhar por motivo de doença até ao termo do período de referência e/ou do período de reporte. Não obstante, se esta incapacidade para o trabalho se mantiver, o direito a essas férias caduca quinze meses após o termo do ano de referência.

12 O órgão jurisdicional de reenvio ainda não se pronunciou sobre a questão de saber se o direito a férias anuais remuneradas de um trabalhador que sofre de uma invalidez total caduca quinze meses após o ano de referência, quando essa invalidez se mantiver.

13 Segundo uma primeira interpretação possível, essa extinção, devido ao seu caráter excecional, está excluída quando a entidade empregadora não cumpriu o seu dever de dar ao trabalhador condições para exercer o seu direito a férias. Com efeito, este dever manteria a sua utilidade mesmo quando o trabalhador sofre de incapacidade para o trabalho, uma vez que a duração da doença não pode ser previamente conhecida. Qualquer prática ou omissão, de uma entidade patronal, que tenha um efeito potencialmente dissuasor sobre o gozo das férias anuais remuneradas seria incompatível com a finalidade desse direito (Acórdão de 6 de novembro de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, n.º 42). Se a entidade empregadora tivesse cumprido atempadamente o seu dever, o trabalhador teria podido gozar as suas férias anuais antes do início da sua invalidez total.

14 Segundo uma segunda interpretação, se, devido a uma invalidez total no decurso do período de referência e do período de reporte, for objetivamente impossível para a entidade empregadora dar ao trabalhador condições para exercer o seu direito a férias anuais remuneradas, pode considerar-se que a entidade empregadora pode invocar a extinção do direito a férias, mesmo que não tenha cumprido o seu dever de dar ao trabalhador condições para exercer o seu direito. Nessa situação, as férias anuais remuneradas não teriam o seu efeito positivo para o trabalhador na sua qualidade de tempo de descanso, justificando assim, em caso de doença prolongada, um

período de reporte limitado a quinze meses, no termo do qual o direito a férias anuais remuneradas se extingue (Acórdão de 22 de novembro de 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, n.os 43 e 44).

15 Nestas circunstâncias, o Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes 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 [BUrlG], segundo a qual o direito, ainda não gozado, a férias anuais remuneradas de um trabalhador que sofre, por motivos de saúde, uma [invalidez] total para o trabalho durante o ano [de referência], 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 [de referência], 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 [invalidez] total para o trabalho se mantiver, também está excluída a caducidade do direito num momento posterior?»

Processo C-727/20

16 AR, que é uma trabalhadora da St. Vincenz-Krankenhaus, sofre de incapacidade para o trabalho desde que adoeceu em 2017.

17 AR não gozou todos os dias de férias anuais remuneradas a que tinha direito em relação ao ano de 2017. A sua entidade empregadora não a notificou para gozar as suas férias, nem lhe comunicou que as férias não solicitadas podiam caducar no final do ano civil ou do período de reporte previsto no § 7, n.º 3, da BUrlG. AR intentou nos órgãos jurisdicionais do trabalho uma ação destinada a obter a declaração de que dispõe de catorze dias de férias remuneradas relativas ao ano de 2017. Sustenta que, devido à sua incapacidade para o trabalho contínua, o seu direito a férias anuais remuneradas não se extinguiu em 31 de março de 2019, uma vez que a sua entidade empregadora não a avisou atempadamente da iminência da caducidade dos dias de férias.

18 A St. Vincenz-Krankenhaus alega que, em conformidade com o § 7, n.º 3, da BUrlG, o direito a férias anuais remuneradas de AR relativamente ao ano de 2017 expirou em 31 de março de 2019.

19 Uma vez que os órgãos jurisdicionais que conheceram do mérito indeferiram o seu pedido, AR interpôs recurso de «Revision» no Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal).

20 O órgão jurisdicional de reenvio adotou uma fundamentação semelhante à exposta no âmbito do processo C-518/20, reproduzida nos n.os 9 a 14 do presente acórdão, no que respeita às razões que o levaram a submeter as questões relativas à interpretação do artigo 7.º da Diretiva 2003/88 e do artigo 31.º, n.º 2, da Carta.

21 Nestas circunstâncias, o Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes 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 [BUrlG], segundo a qual o direito ainda não gozado a férias anuais remuneradas de um trabalhador que sofre, por motivos de saúde, de uma incapacidade para o trabalho durante o ano [de referência], mas que nesse ano poderia ter gozado as férias, pelo menos, em parte, anteriormente ao início da sua doença, se extingue 15 meses após o decurso do ano [de referência], 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) Em caso de resposta afirmativa à primeira questão prejudicial: nestas condições, se a incapacidade para o trabalho se mantiver, a caducidade do direito também está excluída num momento posterior?»

Tramitação do processo no Tribunal de Justiça

22 Por Decisão do Tribunal de Justiça de 30 de novembro de 2021, os processos C-518/20 e C-727/20 foram apensados para efeitos da fase oral e do acórdão, tendo em conta a sua conexão.

Quanto às questões prejudiciais

23 Com as suas questões submetidas em cada um dos processos C-518/20 e C-727/20, que há que examinar em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 7.º 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 disposição nacional segundo a qual o direito a férias anuais remuneradas de um trabalhador adquirido em relação a um período de referência durante o qual ocorreu uma invalidez total ou uma incapacidade para o trabalho por motivo de doença, que se mantém desde então, se pode extinguir, seja no termo de um período de reporte permitido pela legislação nacional ou posteriormente, mesmo quando a entidade empregadora não tenha, em tempo útil, dado ao trabalhador a oportunidade de exercer esse direito.

24 Em primeiro lugar, há que recordar que, como resulta da própria redação do artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88, todos os trabalhadores beneficiam de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas. Este direito a férias anuais remuneradas 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 (Acórdão de 6 de novembro de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, n.º 19 e jurisprudência referida).

25 Além disso, há que observar que o direito a férias anuais remuneradas não só se reveste de particular importância enquanto princípio do direito social da União, como 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 (Acórdão de 22 de novembro de 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, n.º 37).

26 Assim, o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 reflete e precisa o direito fundamental a um período anual de férias remuneradas, consagrado no artigo 31.º, n.º 2, da Carta. Com efeito, enquanto esta última disposição garante o direito de qualquer trabalhador a um período anual de férias remuneradas, a primeira disposição aplica esse princípio ao fixar a duração do referido período (Acórdão de 13 de janeiro de 2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, n.º 25).

27 Em segundo lugar, há que recordar que, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, 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 (Acórdãos de 20 de janeiro de 2009, Schultz-Hoff e o., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, n.º 25, e de 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 57 e jurisprudência referida).

28 Esta finalidade, que distingue o direito a férias anuais remuneradas de outros tipos de licenças que prosseguem finalidades diferentes, baseia-se na premissa de que o trabalhador trabalhou efetivamente no período de referência Com efeito, o objetivo de permitir ao trabalhador descansar pressupõe que esse trabalhador tenha exercido uma atividade que justifique, para assegurar a proteção da sua segurança e da sua saúde pretendida pela Diretiva 2003/88, o benefício de um período de descanso, de descontração e de lazer. Por conseguinte, os direitos a férias anuais remuneradas devem em princípio ser determinados em função dos períodos de trabalho efetivo cumpridos nos termos do contrato de trabalho (Acórdão de 4 de outubro de 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, n.º 28 e jurisprudência referida).

29 Dito isto, em determinadas situações em que o trabalhador é incapaz de cumprir as suas funções, o direito a férias anuais remuneradas não pode ser subordinado por um Estado-Membro à obrigação de ter efetivamente trabalhado. Tal aplica-se, designadamente, no que diz respeito aos trabalhadores ausentes do trabalho devido a baixa por doença durante o período de referência. Com efeito, como resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça, relativamente ao direito a férias anuais remuneradas, esses trabalhadores são equiparados aos trabalhadores que trabalharam efetivamente durante esse período [Acórdão de 9 de dezembro de 2021, Staatssecretaris van Financiën (Remuneração durante as férias anuais remuneradas), C-217/20, EU:C:2021:987, n.ºs 29 e 30 e jurisprudência referida].

30 A este respeito, o Tribunal de Justiça considerou que a ocorrência de uma incapacidade para o trabalho por motivo de doença é, em princípio, imprevisível e independente da vontade do trabalhador. Com efeito, as faltas por doença devem ser consideradas faltas ao trabalho por motivos independentes da vontade da pessoa empregada interessada, que devem ser contadas no período de serviço [v., neste sentido, Acórdão de 9 de dezembro de 2021, Staatssecretaris van Financiën (Remuneração durante as férias anuais remuneradas), C-217/20, EU:C:2021:987, n.º 31 e jurisprudência referida].

31 Neste contexto, o Tribunal de Justiça declarou que o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a disposições ou a práticas nacionais segundo as quais o direito a férias anuais remuneradas se extingue no termo do período de referência e/ou de um período de reporte previsto no direito nacional, quando o trabalhador tenha estado de licença por doença durante todo ou parte do período de referência e, por conseguinte, não tenha efetivamente tido a possibilidade de exercer esse direito (Acórdão de 30 de junho de 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, n.º 24 e jurisprudência referida).

32 Nos termos da jurisprudência assim recordada, está, portanto, excluído que o direito do trabalhador a férias anuais mínimas remuneradas, garantido pelo direito da União, seja reduzido numa situação caracterizada pelo facto de o trabalhador não ter podido cumprir a sua obrigação de trabalhar, devido a uma doença, durante o período de referência [v., neste sentido, Acórdão de 9 de dezembro de 2021, Staatssecretaris van Financiën (Remuneração durante as férias anuais remuneradas), C-217/20, EU:C:2021:987, n.º 32 e jurisprudência referida].

33 Em terceiro lugar, há que recordar que só podem ser introduzidas restrições ao direito fundamental a férias anuais remuneradas consagrado no artigo 31.º, n.º 2, da Carta caso estas respeitem os requisitos estritos previstos no artigo 52.º, n.º 1, desta e, nomeadamente, o conteúdo essencial do referido direito.

34 Assim, no contexto específico em que os trabalhadores em causa tenham sido impedidos de exercer o seu direito a férias anuais remuneradas devido a ausência do trabalho por motivo de doença, o Tribunal de Justiça decidiu que, embora um trabalhador, incapacitado para o trabalho durante vários períodos de referência consecutivos, tivesse o direito de acumular ilimitadamente todos os direitos a férias anuais remuneradas adquiridos durante o período em que esteve ausente do trabalho, tal cumulação ilimitada deixaria de corresponder à própria finalidade do direito a férias anuais remuneradas (Acórdão de 29 de novembro de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, n.ºs 53 e 54 e jurisprudência referida).

35 O Tribunal de Justiça já reconheceu a existência de «circunstâncias específicas» que justifiquem, a fim de evitar as consequências negativas de uma cumulação ilimitada dos direitos a férias anuais remuneradas adquiridos durante um período de ausência por doença de longa duração, que seja derrogada a regra segundo a qual os direitos a férias anuais remuneradas não se podem extinguir. Tal derrogação assenta na própria finalidade do direito a férias anuais remuneradas e na necessidade de proteger o empregador contra um risco de cumulação significativo de períodos de ausência do trabalhador e contra as dificuldades que tais períodos de ausência poderiam implicar para a organização do trabalho (Acórdão de 22 de novembro de 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, n.ºs 34 e 39).

36 Por conseguinte, nas circunstâncias específicas em que se encontra um trabalhador incapacitado para o trabalho durante vários períodos de referência consecutivos, o Tribunal de Justiça declarou que, à luz não só da proteção do trabalhador que a Diretiva 2003/88 prossegue, mas também da do empregador, confrontado com um risco de cumulação significativa de períodos de ausência do trabalhador e com as dificuldades que estes poderiam implicar para a organização do trabalho, o artigo 7.º desta diretiva deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a disposições ou práticas nacionais que limitam, através de um período de transferência 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 (Acórdãos de 22 de novembro de 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, n.ºs 29 e 30, e de 29 de novembro de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, n.º 55).

37 Consequentemente, há que analisar, sob reserva das verificações que incumbem ao órgão jurisdicional de reenvio, se circunstâncias como as que estão em causa nos litígios nos processos principais são «específicas», no sentido da jurisprudência referida no número anterior, de modo que justificam uma derrogação ao direito consagrado no artigo 7.º da Diretiva 2003/88 e no artigo 31.º, n.º 2, da Carta, que foi interpretado pelo Tribunal de Justiça no sentido de que esse

direito não se pode extinguir no termo do período de referência e/ou de um período de reporte previsto no direito nacional, quando não foram dadas ao trabalhador condições para gozar as suas férias.

38 No caso em apreço, há que determinar se as entidades empregadoras em causa no processo principal podem reivindicar a aplicação da limitação temporal do direito a férias anuais remuneradas adquirido por um trabalhador durante o período de referência no decurso do qual efetivamente trabalhou antes de se encontrar em situação de invalidez total ou incapacidade para o trabalho, decorrente da jurisprudência recordada nos n.os 34 a 36 do presente acórdão.

39 O Tribunal de Justiça já declarou que a perda automática do direito a férias anuais remuneradas, que não está subordinada à verificação prévia de que foram efetivamente dadas ao trabalhador condições para exercer este direito, infringe os limites, recordados no n.º 33 do presente acórdão, que se impõem imperativamente aos Estados-Membros quando estes determinam as modalidades de exercício do referido direito (v., neste sentido, Acórdão de 6 de novembro de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, n.º 40).

40 Há que recordar que cabe à entidade patronal garantir que dá ao trabalhador condições para exercer o direito a férias anuais remuneradas (v., neste sentido, Acórdãos de 6 de novembro de 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, n.º 51 e jurisprudência referida, e de 6 de novembro de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, n.º 44 e jurisprudência referida). A este respeito, contrariamente a uma situação de cumulação de direitos a férias anuais remuneradas de um trabalhador impedido de gozar as referidas férias por motivo de doença, o empregador que não dá condições a um trabalhador para que este exerça o seu direito a férias anuais remuneradas deve assumir as respetivas consequências (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 77 e jurisprudência referida).

41 Por conseguinte, os Estados-Membros não podem derrogar o direito consagrado no artigo 7.º da Diretiva 2003/88 e no artigo 31.º, n.º 2, da Carta, segundo o qual um direito adquirido a férias anuais remuneradas não se pode extinguir no termo do período de referência e/ou de um período de transferência previsto no direito nacional, quando não foram dadas ao trabalhador condições para gozar as suas férias. (v., neste sentido, Acórdão de 6 de novembro de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, n.º 54 e jurisprudência referida).

42 Como pode ser inferido do n.º 65 das conclusões do advogado-geral, incumbe ao órgão jurisdicional nacional verificar se a entidade empregadora cumpriu atempadamente os seus deveres de notificação e de informação no que se refere ao gozo das férias anuais remuneradas.

43 Além disso, há que observar que, nos litígios nos processos principais, os trabalhadores em causa se limitam a reivindicar os direitos a férias anuais remuneradas que foram adquiridos em relação ao período de referência durante o qual estes trabalhadores estiveram, em parte, a trabalhar e, em parte, em situação de invalidez total ou de incapacidade para o trabalho por motivo de doença.

44 Como salientou o advogado-geral no n.º 52 das suas conclusões, em circunstâncias como as dos litígios nos processos principais, o risco de consequências negativas de uma acumulação ilimitada dos direitos a férias anuais remuneradas não se verifica. Por conseguinte, uma proteção dos

interesses da entidade empregadora como a evocada nos n.os 35 e 36 do presente acórdão não parece estritamente necessária e, portanto, não é, *a priori*, suscetível de justificar uma derrogação ao direito do trabalhador a férias anuais remuneradas.

45 Assim, embora o limite temporal aceite pelo Tribunal de Justiça no Acórdão de 22 de novembro de 2011, KHS (C-214/10, -EU:C:2011:761), impeça seguramente os trabalhadores de reivindicarem a conservação de todos os direitos a férias anuais remuneradas adquiridos durante a sua ausência prolongada do trabalho relativamente a vários períodos de referência consecutivos, tal limite não se pode aplicar ao direito a férias anuais remuneradas adquirido durante o período de referência no decurso do qual o trabalhador efetivamente trabalhou antes de se encontrar em situação de invalidez total ou incapacidade para o trabalho, sem que seja examinada a questão de saber se a entidade empregadora deu atempadamente ao trabalhador condições para exercer esse direito, uma vez que tal situação equivaleria a esvaziar de conteúdo o direito consagrado no artigo 31.º, n.º 2, da Carta e concretizado pelo artigo 7.º da Diretiva 2003/88.

46 Tendo em conta as considerações precedentes, há que responder às questões submetidas em cada um dos processos C-518/20 e C-727/20 que o artigo 7.º 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 disposição nacional segundo a qual o direito a férias anuais remuneradas de um trabalhador adquirido em relação a um período de referência durante o qual este trabalhador efetivamente trabalhou antes de se encontrar em situação de invalidez total ou de incapacidade para o trabalho por motivo de doença, que se mantém desde então, se pode extinguir, seja no termo de um período de reporte permitido pela legislação nacional ou posteriormente, mesmo quando a entidade empregadora não tenha, em tempo útil, dado ao trabalhador a oportunidade de exercer esse direito.

Quanto às despesas

47 Revestindo o processo, quanto às partes nas causas principais, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efetuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Primeira Secção) declara:

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

devem ser interpretados no sentido de que:

se opõem a uma disposição nacional segundo a qual o direito a férias anuais remuneradas de um trabalhador adquirido em relação a um período de referência durante o qual este trabalhador efetivamente trabalhou antes de se encontrar em situação de invalidez total ou de incapacidade para o trabalho por motivo de doença, que se mantém desde então, se pode extinguir, seja no termo de um período de reporte permitido pela legislação nacional ou posteriormente, mesmo quando a entidade empregadora não tenha, em tempo útil, dado ao trabalhador a oportunidade de exercer esse direito.

Assinaturas