Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
JEAN RICHARD DE LA TOUR
apresentadas em 5 de maio de 2022 [1]

Processo C-120/21

LB
contra
TO

[pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal, Alemanha)]

«Reenvio prejudicial — Política social — Direito a férias anuais remuneradas — Retribuição financeira a título das férias anuais remuneradas não gozadas no momento da cessação da relação de trabalho — Prazo de prescrição de três anos — Início da contagem — Obrigações de incentivo e de informação do trabalhador relativas ao gozo das suas férias»

I. Introdução

1. Com o presente pedido de decisão prejudicial, o Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal, Alemanha) pede ao Tribunal de Justiça que interprete 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 [2], e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia [3].

2. Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe TO a LB com vista à obtenção de uma retribuição financeira a título de dias de férias anuais remuneradas. LB invocou a prescrição do direito a férias anuais remuneradas reivindicado por TO.

3. A questão submetida pelo órgão jurisdicional de reenvio convida a determinar se a aplicação de disposições nacionais em matéria de prescrição do direito a férias anuais remuneradas está em conformidade com o direito da União quando a entidade patronal não cumpriu as obrigações de incentivo e de informação do trabalhador relativas ao gozo das suas férias, conforme estabelecidas pelo Tribunal de Justiça nos Acórdãos de 6 de novembro de 2018, Kreuziger [4] e Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften [5].

1 Língua original: francês.

2 JO 2003, L 299, p. 9.

3 A seguir «Carta».

4 C-619/16, a seguir «Acórdão Kreuziger», EU:C:2018:872.

5 C-684/16, a seguir «Acórdão Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften», EU:C:2018:874.

4. Com efeito, nesses acórdãos, o Tribunal de Justiça declarou que a entidade patronal deve incentivar o trabalhador a exercer o seu direito a férias anuais remuneradas e informá-lo da possível extinção desse direito. Sempre que a entidade patronal não cumpra as obrigações que lhe incumbem, o referido direito não se pode extinguir no termo do período de referência ou de um período de transferência previsto pelo direito nacional.

5. O Tribunal de Justiça deverá, no âmbito do processo em análise, decidir se o que declarou em matéria de extinção do direito a férias anuais remuneradas é igualmente válido no que respeita à aplicação a esse direito de um prazo ordinário de prescrição. Mais precisamente, tal prazo pode começar a correr e terminar independentemente da questão de saber se a entidade patronal colocou efetivamente o trabalhador em posição de exercer o referido direito?

6. Nas considerações que se seguem, exporei as razões pelas quais considero 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 legislação nacional ao abrigo da qual o direito a férias anuais remuneradas adquirido com base num período de referência e, correlativamente, o direito a uma retribuição financeira a título das férias anuais remuneradas não gozadas em caso de cessação da relação de trabalho, estão sujeitos a um prazo de prescrição de três anos que começa a correr no termo desse período de referência, sempre que a entidade patronal não cumpra as obrigações de incentivo e de informação que lhe incumbem relativas ao gozo dessas férias pelo trabalhador.

II. Quadro jurídico

A. Direito da União

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

«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

8. O § 7 da Bundesurlaubsgesetz (Lei Federal Relativa às Férias)[6], de 8 de janeiro de 1963, na versão de 7 de maio de 2002 aplicável à relação de trabalho entre as partes[7], sob a epígrafe «Data, transferência e remuneração compensatória de férias». Este artigo dispõe:

«[…]

(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. Em caso de transferência, as férias devem ser concedidas

6 BGBl, 1963, p. 2.

7 BGBl, 2002 I, p. 1592, a seguir «BUrlG».

e gozadas durante os três primeiros meses do ano civil seguinte. Todavia, a pedido do trabalhador, as férias parcialmente adquiridas nos termos do § 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.»

9. O Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil, a seguir «BGB»), aplicável à relação de trabalho entre as partes no processo principal, prevê no § 194, sob a epígrafe «Objeto da prescrição», o seguinte:

«(1) O direito de exigir de outrem uma ação ou uma abstenção (direito de crédito) está sujeito a prescrição.

[…]»

10. Nos termos do § 195 do BGB, sob a epígrafe «Prazo ordinário de prescrição»:

«O prazo ordinário de prescrição é de três anos.»

11. O § 199 do BGB, sob a epígrafe «Início da contagem do prazo ordinário de prescrição e prazos máximos de prescrição», tem a seguinte redação:

«(1) Salvo disposição em contrário, o prazo ordinário de prescrição começa a correr no termo do ano em que

1. o direito se constitui e em que

2. o credor teve conhecimento das circunstâncias que fundamentam o direito e da identidade do devedor, ou deveria ter tido conhecimento das mesmas sem negligência grave da sua parte.

[…]

(4) Os direitos que não são referidos nos n.os 2 a 3-A prescrevem no prazo de dez anos a contar da sua constituição, independentemente do seu conhecimento ou do seu desconhecimento por negligência grave.

[…]»

12. Nos termos do § 204 do BGB, sob a epígrafe «Suspensão da prescrição pela propositura de uma ação»:

«(1) A prescrição suspende-se com

1. a propositura de uma ação executiva ou declarativa da existência do direito […]

[…]»

III. Factos do litígio no processo principal e questão prejudicial

13. TO trabalhou para LB exercendo as funções de consultora fiscal e contabilista de 1 de novembro de 1996 a 31 de julho de 2017. Tinha direito a 24 dias úteis de férias por ano civil. Por carta de 1 de março de 2012, LB certificou TO de que o seu direito a férias remanescentes de 76 dias correspondentes ao ano civil de 2011 e aos anos anteriores não se extinguia em 31 de março de 2012, uma vez que não tinha conseguido gozar essas férias devido à sobrecarga de trabalho no seu escritório de advogados. De 2012 a 2017, LB concedeu a TO um total de 95 dias úteis de férias. TO não gozou a totalidade do período mínimo de férias previsto por lei. LB não convidou TO a gozar mais dias de férias, nem a informou de que podia perder as férias não gozadas no termo do ano civil ou do período de transferência.

14. Por ação intentada em 6 de fevereiro de 2018 no Arbeitsgericht (Tribunal do Trabalho, Alemanha), TO pediu uma retribuição financeira pelos 101 dias de férias anuais remuneradas correspondentes ao ano de 2017 e aos anos anteriores, que não tinha gozado antes da cessação da sua relação de trabalho. LB considerou que as férias em causa tinham expirado. Alegou, a este respeito, que não podia conhecer nem cumprir as suas obrigações de informação e de incentivo, uma vez que a jurisprudência do Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal) só se alterou após a cessação da relação de trabalho, por Decisões de 19 de fevereiro de 2019. Além disso, não era obrigado a pagar uma retribuição pelas férias não gozadas pelo facto de que o direito a férias em relação às quais TO podia pedir uma retribuição estava prescrito.

15. O Arbeitsgericht (Tribunal do Trabalho) condenou LB a pagar uma retribuição financeira pelas férias remanescentes correspondentes ao ano de 2017. Julgou a ação improcedente quanto ao restante.

16. Na sequência do recurso interposto por TO, o Landesarbeitsgericht (Tribunal Superior do Trabalho, Alemanha) condenou LB a pagar a TO uma retribuição financeira pelos 76 dias de férias não gozadas correspondentes aos anos de 2013 a 2016, ou seja, no montante de 17 376,64 euros ilíquidos. Considerou que, tendo em conta as exigências do direito da União, TO não perdeu o direito a férias por força do § 7, n.º 3, da BUrlG, nem este direito estava prescrito por força das disposições gerais em matéria de prescrição constantes dos §§ 194 e seguintes do BGB, uma vez que LB não tinha colocado TO em posição de gozar as suas férias.

17. LB interpôs recurso de «Revision» perante o órgão jurisdicional de reenvio.

18. Esse órgão jurisdicional refere, com base na jurisprudência decorrente dos Acórdãos Kreuziger e Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, que o direito a férias anuais remuneradas de TO correspondentes aos anos de 2013 a 2016 não expirou por força do § 7, n.º 3, da BUrlG, uma vez que LB não a incentivou a gozar as suas férias nem a informou, de forma precisa e em tempo útil, de que, se não as gozasse, perdia o direito a estas no termo do ano civil ou do período de transferência.

19. À semelhança do Tribunal de Justiça, o órgão jurisdicional de reenvio parte do princípio de que a extinção do direito a férias anuais remuneradas nos casos em que o trabalhador não pôde gozar as suas férias só é possível a título excecional, se existirem circunstâncias especiais que justifiquem a perda dessas férias. Ora, esse órgão jurisdicional constata que LB podia ter colocado TO em posição de gozar as suas férias correspondentes aos anos de 2013 a 2016, cumprindo as suas obrigações de incentivo e de informação.

20. Na medida em que LB deduziu uma exceção de prescrição, com fundamento nos §§ 194 e 195 do BGB, da qual decorre que as pretensões de um credor prescrevem três anos após o termo do ano em que se constituiu o seu direito, o referido órgão jurisdicional deve examinar se o direito a férias anuais remuneradas, que não se podia extinguir por força do § 7, n.º 3, da BUrlG, está prescrito.

21. O órgão jurisdicional de reenvio refere que o pedido de TO seria improcedente, na medida em que diz respeito a uma retribuição pelas férias não gozadas correspondentes aos anos de 2013 e 2014, se o § 7 da BUrlG, interpretado à luz do direito da União, não se opusesse à prescrição do direito a férias correspondentes a esses anos e permitisse que o ano de referência para o início da contagem do prazo de prescrição fosse o ano em que o direito se constituiu, mesmo em caso de falta de cooperação da entidade patronal.

22. Esse órgão jurisdicional pretende, assim, saber como as disposições gerais em matéria de prescrição dos §§ 194 e seguintes do BGB se articulam com o § 7 da BUrlG, tendo em conta a jurisprudência decorrente dos Acórdãos Kreuziger e Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. Com efeito, à luz desta jurisprudência, uma aplicação das regras nacionais em matéria de prescrição ao direito a férias numa situação como a que está em causa no litígio no processo principal podia conduzir a uma violação do artigo 7.º da Diretiva 2003/88 e do artigo 31.º, n.º 2, da Carta.

23. Em especial, há que determinar se se deve deduzir da referida jurisprudência que estas disposições se opõem a que seja exigido a um trabalhador que proponha uma ação nos termos do § 204, n.º 1, do BGB para suspender a prescrição do seu direito a férias, numa situação em que a sua entidade patronal não o colocou em posição de exercer esse direito.

24. O órgão jurisdicional de reenvio tem dúvidas sobre a interpretação correta do direito da União, na medida em que o Tribunal de Justiça já admitiu, em conformidade com o princípio da autonomia processual dos Estados-Membros, a aplicação de prazos de prescrição, desde que os princípios da equivalência e da efetividade sejam respeitados.

25. Ora, na perspetiva do princípio da efetividade, as indicações que podem ser retiradas da jurisprudência do Tribunal de Justiça necessitam de um esclarecimento adicional no que respeita à sua aplicação ao exercício do direito a férias anuais remuneradas. Em especial, a questão do início da contagem do prazo de prescrição está no centro das interrogações do órgão jurisdicional de reenvio.

26. De acordo com um primeiro ponto de vista, a aplicação das regras nacionais de prescrição ao exercício desse direito pode ser considerada compatível com o princípio da efetividade. Ao prever um prazo de prescrição de três anos, o legislador nacional criou um equilíbrio adequado entre os interesses da entidade patronal enquanto devedor do direito a férias anuais remuneradas e os do trabalhador enquanto credor desse direito. Sublinhando que, nos termos do § 195 e do § 199, n.º 1, pontos 1 e 2, do BGB, esse prazo só começa a correr a partir do conhecimento ou da possível identificação do crédito, o órgão jurisdicional de reenvio observa que o trabalhador, que normalmente tem conhecimento do direito a férias resultante do seu contrato de trabalho, da lei ou de convenções coletivas, pode invocar judicialmente esse direito num prazo suficientemente longo, suspendendo assim o prazo de prescrição.

27. Todavia, de acordo com um segundo ponto de vista, a jurisprudência do Tribunal de Justiça contém igualmente indicações que sugerem que a aplicação de regras nacionais de prescrição ao direito a férias anuais remuneradas é incompatível com o princípio da efetividade quando a entidade patronal não cumpre as suas obrigações de incentivo e de informação.

28. Com efeito, o Tribunal de Justiça já declarou, noutro contexto, que a aplicação de um prazo de prescrição é suscetível de tornar excessivamente difícil o exercício dos direitos conferidos pelo direito da União e, portanto, de violar o princípio da efetividade, em conjugação com o princípio da segurança jurídica, caso comece a correr numa data em que o requerente não podia conhecer ou perceber o alcance dos seus direitos decorrentes do direito da União porque não dispunha das informações necessárias [8].

29. Assim, para o órgão jurisdicional de reenvio, a questão que se coloca neste contexto é a de saber se o artigo 7.º da Diretiva 2003/88 e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta exigem subordinar o início da contagem do prazo de prescrição não apenas ao conhecimento da constituição e do alcance do direito a férias anuais remuneradas, mas também à informação relativa à limitação no tempo e à eventual extinção desse direito, que a entidade patronal deve fornecer em cumprimento das suas obrigações de incentivo e de informação.

30. Tendo em conta estes elementos, o Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«O artigo 7.º da [Diretiva 2003/88/CE] e o artigo 31.º, n.º 2, da [Carta] 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?»

31. Foram apresentadas observações escritas pelo Governo alemão e pela Comissão Europeia. A audiência de alegações realizou-se em 24 de março de 2022.

IV. Análise

32. Com a sua questão prejudicial, o órgão jurisdicional de reenvio pede, em substância, ao Tribunal de Justiça que declare 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 legislação nacional ao abrigo da qual o direito a férias anuais remuneradas adquirido com base num período de referência e, correlativamente, o direito a uma retribuição financeira a título das férias anuais remuneradas não gozadas em caso de cessação da relação de trabalho, estão sujeitos a um prazo de prescrição de três anos que começa a correr no termo desse período de referência, sempre que a entidade patronal não cumpra as obrigações de incentivo e de informação que lhe incumbem relativas ao gozo dessas férias pelo trabalhador.

[8] O órgão jurisdicional de reenvio refere-se, a este respeito, a acórdãos relativos 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 (JO 1993, L 95, p. 29). Faz referência aos Acórdãos de 13 de setembro de 2018, Profi Credit Polska (C-176/17, EU:C:2018:711, n.º 69), e de 16 de julho de 2020, Caixabank e Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-224/19 e C-259/19, EU:C:2020:578, n.ºs 90 e segs.).

33. Para responder a esta questão, há que sublinhar que, como decorre dos próprios termos do artigo 7.º da Diretiva 2003/88 e da jurisprudência do Tribunal de Justiça, cabe aos Estados-Membros definir, na sua legislação interna, as condições de exercício e de execução do direito a férias anuais remuneradas, precisando em que circunstâncias concretas os trabalhadores podem fazer uso desse direito [9].

34. A este respeito, o Tribunal de Justiça declarou que «o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 não se opõe, em princípio, a uma legislação nacional que fixa as modalidades de exercício do direito a férias anuais remuneradas expressamente conferido por essa diretiva, incluindo mesmo a perda do direito no final de um período de referência ou de um período de reporte, desde que, contudo, o trabalhador que perdeu o direito a férias anuais remuneradas tenha tido efetivamente a possibilidade de exercer o direito que a diretiva lhe confere» [10].

35. O Tribunal de Justiça já foi chamado a precisar que uma disposição nacional, como o § 7, n.º 3, da BUrlG, se insere no domínio das modalidades de exercício do direito a férias anuais remuneradas, na aceção do artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88, como foi interpretado pelo Tribunal de Justiça [11]. Uma legislação desta natureza pertence às regras e procedimentos de direito nacional aplicáveis à fixação das férias dos trabalhadores, que se destinam a ter em conta os diferentes interesses presentes [12].

36. Todavia, segundo o Tribunal de Justiça, há que, em cada situação, «garantir que a aplicação de tais normas nacionais não pode implicar a extinção do direito a férias anuais remuneradas adquirido pelo trabalhador, mesmo quando este não tenha efetivamente tido a possibilidade de exercer esse direito» [13]. Assim, a «perda automática do direito a férias anuais remuneradas, que não está subordinada à verificação prévia de que o trabalhador foi efetivamente colocado em posição de exercer este direito, infringe os limites […] que se impõem imperativamente aos Estados-Membros quando estes determinam as modalidades de exercício do referido direito» [14]. Com efeito, «a extinção do direito adquirido de um trabalhador a férias anuais remuneradas ou do seu direito correlativo ao pagamento de uma retribuição a título de férias não gozadas em caso de cessação da relação de trabalho, sem que o interessado tenha tido efetivamente a possibilidade de exercer esse direito a férias anuais remuneradas, violaria a própria substância desse direito» [15].

37. Decorre desta jurisprudência do Tribunal de Justiça que, em matéria de direito a férias anuais remuneradas, o princípio é que este direito não se pode extinguir no termo do período de referência e/ou de um período de transferência fixado pelo direito nacional, quando o trabalhador não estava em condições de gozar as suas férias [16].

9 V., nomeadamente, Acórdão de 20 de janeiro de 2009, Schultz-Hoff e o. (C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, n.º 28), e Acórdão Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (n.º 34).

10 V., nomeadamente, Acórdão de 20 de janeiro de 2009, Schultz-Hoff e o. (C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, n.º 43), e Acórdão Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (n.º 35).

11 V. Acórdão Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (n.º 36).

12 V. Acórdão Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (n.º 37 e jurisprudência referida).

13 Acórdão Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (n.º 38).

14 Acórdão Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (n.º 40).

15 V. Acórdão Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (n.º 26 e jurisprudência referida).

16 V., nomeadamente, Acórdão 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, n.º 72).

38. Na medida em que se aplicam ao direito a férias anuais remuneradas, as regras de prescrição constantes dos §§ 194 e seguintes do BGB inserem-se, como o § 7, n.º 3, da BUrlG, no domínio das modalidades de exercício desse direito. Essas regras devem, portanto, respeitar igualmente os limites impostos aos Estados-Membros para que não seja violada a própria substância do referido direito.

39. Trata-se de outra maneira de expressar, no domínio específico do direito a férias anuais remuneradas, a regra geral segundo a qual os Estados-Membros gozam de uma autonomia processual que é enquadrada pelo direito da União. Assim, é certo que resulta de jurisprudência constante do Tribunal de Justiça que, na falta de regulamentação específica da União na matéria, as modalidades de execução desse direito integram a ordem jurídica interna dos Estados-Membros, por força do princípio da autonomia processual destes últimos. Todavia, essas modalidades não devem ser menos favoráveis do que as que regulam situações semelhantes de natureza interna (princípio da equivalência), nem ser concebidas de modo a, na prática, tornarem impossível ou excessivamente difícil o exercício dos direitos conferidos pela ordem jurídica da União (princípio da efetividade) [17].

40. No presente processo, apenas está em causa o princípio da efetividade [18]. No que respeita a este princípio, há que salientar que o Tribunal de Justiça declara, de forma constante, que cada caso em que se coloque a questão de saber se uma disposição processual nacional torna impossível ou excessivamente difícil a aplicação do direito da União deve ser analisado tendo em conta o lugar que essa disposição ocupa no processo, visto como um todo, na tramitação deste e nas 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 correta tramitação do processo [19].

41. Além disso, o Tribunal de Justiça precisou que a obrigação de os Estados-Membros garantirem a efetividade dos direitos que as partes retiram do direito da União implica uma exigência de tutela jurisdicional efetiva, também consagrada no artigo 47.º da Carta, que é válida, entre outros, no que respeita à definição das regras processuais relativas às ações judiciais baseadas nesses direitos [20].

42. No que respeita à análise das características de um prazo de prescrição, o Tribunal de Justiça precisou que esta análise deve incidir sobre a duração desse prazo e sobre as modalidades da sua aplicação, incluindo a modalidade acolhida para desencadear o início desse prazo [21].

43. É utilizando esta grelha de análise que há que examinar se, e em que medida, a aplicação do prazo de prescrição em causa no processo principal ao direito a férias anuais remuneradas é compatível com o direito da União.

17 V., nomeadamente, Acórdãos de 10 de junho de 2021, BNP Paribas Personal Finance (C-776/19 a C-782/19, a seguir «Acórdão BNP Paribas Personal Finance», EU:C:2021:470, n.º 27 e jurisprudência referida), e de 10 de fevereiro de 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Prazo de prescrição) (C-219/20, EU:C:2022:89, n.º 41 e jurisprudência referida).

18 Relativamente ao princípio da equivalência, decorre da decisão de reenvio que os §§ 194 e seguintes do BGB, invocados para deduzir a exceção de prescrição do direito a férias anuais remuneradas no processo principal, são aplicáveis a qualquer crédito de direito civil com base tanto no direito nacional como no direito da União.

19 V., nomeadamente, Acórdão BNP Paribas Personal Finance (n.º 28 e jurisprudência referida).

20 V., nomeadamente, Acórdão BNP Paribas Personal Finance (n.º 29 e jurisprudência referida).

21 V., nomeadamente, Acórdão BNP Paribas Personal Finance (n.º 30 e jurisprudência referida).

44. Em primeiro lugar, no que respeita à duração do prazo de prescrição, o Tribunal de Justiça já declarou que os prazos razoáveis para recorrer a vias judiciais fixados, sob pena de preclusão, no interesse da segurança jurídica, não são suscetíveis de tornar impossível na prática ou excessivamente difícil o exercício dos direitos conferidos pela ordem jurídica da União, se esses prazos forem materialmente suficientes para permitir ao litigante preparar e recorrer a uma via judicial efetiva [22]. Com efeito, a fixação de prazos razoáveis para recorrer a vias judiciais, sob pena de preclusão, no interesse da segurança jurídica, é compatível com o direito da União [23].

45. No caso em apreço, o § 195 do BGB, que é invocado por LB no processo principal para se opor às pretensões de TO, fixa a duração do prazo de prescrição em três anos. Ora, o Tribunal de Justiça já declarou que esse prazo, quando estabelecido e conhecido antecipadamente, afigura-se razoável e em conformidade com o princípio da efetividade [24].

46. Em segundo lugar, no que respeita ao início da contagem do prazo de prescrição em causa no processo principal, importa verificar se este é suscetível de impedir um trabalhador de invocar, durante esse prazo, os direitos que lhe confere a Diretiva 2003/88.

47. Recordo que, nos termos do § 199, n.º 1, do BGB, o prazo ordinário de prescrição começa a correr no termo do ano em que o direito se constitui e em que o credor teve conhecimento das circunstâncias que fundamentam esse direito e da pessoa do devedor, ou devia ter tido conhecimento das mesmas sem negligência grave da sua parte. Esta disposição implica que o prazo de prescrição de três anos comece a correr, em princípio, no termo do ano de referência em que o trabalhador adquiriu o seu direito a férias anuais remuneradas. Assim fixado, o início da contagem desse prazo de prescrição assenta na constatação segundo a qual esse trabalhador tem normalmente conhecimento do direito a férias resultante do seu contrato de trabalho, da lei ou de convenções coletivas, e está em condições de invocar judicialmente esse direito num prazo suficientemente longo, suspendendo assim o prazo de prescrição.

48. No entanto, considero, à semelhança da Comissão, que um prazo de prescrição como o que está em causa no processo principal não pode ser desencadeado apenas com fundamento num conhecimento teórico e presumido pelo trabalhador da existência do seu direito a férias anuais remuneradas. Essa conceção é, em meu entender, incompatível com o princípio da efetividade, na medida em que comporta um risco não negligenciável de o trabalhador não estar em posição de exercer, no prazo fixado no § 195 do BGB, o seu direito a férias anuais remuneradas. Com efeito, o exercício efetivo deste direito por esse trabalhador pressupõe que a entidade patronal lhe tenha previamente fornecido uma informação adequada e completa sobre a extensão das férias de que dispõe. Essa informação mostra-se ainda mais necessária quando o direito a férias foi objeto de várias transferências.

49. Por conseguinte, não é o prazo de prescrição previsto pelo direito alemão nem a sua duração que são problemáticos enquanto tais à luz do princípio da efetividade, mas o início da contagem desse prazo, que deve, em meu entender, ser fixado no termo do ano em que a entidade patronal cumpriu a sua obrigação de informação, uma vez que é nessa data que se deve considerar que o trabalhador tem «conhecimento» do seu direito a férias anuais remuneradas, na aceção do § 199, n.º 1, do BGB. Deve deduzir-se daí que, enquanto a entidade patronal não tiver cumprido a sua

22 V., nomeadamente, Acórdão BNP Paribas Personal Finance (n.º 31 e jurisprudência referida).

23 V., nomeadamente, Acórdão BNP Paribas Personal Finance (n.º 32 e jurisprudência referida).

24 V., nomeadamente, Acórdão de 15 de abril de 2010, Barth (C-542/08, EU:C:2010:193, n.ºs 28 e 29), e Acórdão de 9 de julho de 2020, Raiffeisen Bank e BRD Groupe Société Générale (C-698/18 e C-699/18, EU:C:2020:537, n.º 64).

obrigação de informação, o prazo de prescrição em causa no processo principal não pode começar a correr. Neste sentido, o direito alemão poderia, na minha opinião, ser objeto de uma interpretação em conformidade com o direito da União.

50. A este respeito, decorre da jurisprudência do Tribunal de Justiça que cabe à entidade patronal garantir que dá ao trabalhador condições para exercer o seu direito a férias anuais remuneradas [25]. Para o efeito, o Tribunal de Justiça declarou que «a entidade patronal deve, nomeadamente, tendo em conta o caráter imperativo do direito a férias anuais remuneradas e a fim de garantir o efeito útil do artigo 7.º da Diretiva 2003/88, garantir de forma concreta e com total transparência que o trabalhador esteja efetivamente em condições de gozar as suas férias anuais remuneradas, incentivando-o, se necessário formalmente, a fazê-lo, e informando-o, de forma precisa e em tempo útil para garantir que as referidas férias sejam adequadas para assegurar ao interessado o repouso e descontração que devem permitir, de que, se não as gozar, serão perdidas no termo do período de referência ou de um período de reporte autorizado» [26].

51. Além disso, o Tribunal de Justiça declarou que «o ónus da prova nesta matéria cabe à entidade patronal […]. Caso a entidade patronal não esteja em posição de provar que demonstrou toda a diligência exigida para que o trabalhador estivesse efetivamente em posição de gozar as férias anuais remuneradas a que tinha direito, há que considerar que a extinção do direito às referidas férias no termo do período de referência ou de reporte autorizado e, em caso de cessação da relação de trabalho, o não pagamento correlativo de uma retribuição financeira a título das férias anuais não gozadas infringem, respetivamente, o artigo 7.º, n.º 1, e o artigo 7.º, n.º 2, da Diretiva 2003/88» [27].

52. No entanto, segundo o Governo alemão, os conceitos de extinção e de prescrição apresentam diferenças fundamentais. Com efeito, a prescrição não está prevista apenas no interesse do devedor, mas faz parte de uma exigência do Estado de direito na medida em que contribui para a paz e segurança jurídicas. Ora, a prescrição só pode atingir esses objetivos se a possibilidade de invocar direitos estiver sujeita a uma limitação temporal. Se, em contrapartida, a prescrição fosse considerada inaplicável em determinadas circunstâncias, o direito a férias anuais remuneradas constituído no decurso de uma relação de trabalho poderia ser livre e indefinidamente acumulado, o que seria contrário à finalidade de descanso dessas férias. O Governo alemão considera, portanto, que a aplicação das regras nacionais de prescrição ao direito a férias anuais remuneradas está em conformidade com o direito da União, incluindo quando a entidade patronal não cumpriu as suas obrigações de incentivo e de informação.

53. Considero, contrariamente ao Governo alemão, que, na medida em que no termo de um prazo de prescrição como o que está em causa no processo principal é suscetível de implicar a perda pelo trabalhador do seu direito a férias anuais remuneradas, há que aplicar por analogia a esse prazo o que o Tribunal de Justiça declarou no Acórdão Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften a propósito de uma disposição nacional, a saber, o § 7, n.º 3, da BUrlG, que implica a extinção do direito adquirido de um trabalhador a férias anuais remuneradas ou do seu direito correlativo ao pagamento de uma retribuição a título de férias não gozadas em caso de cessação da relação de trabalho. Daqui resulta que a aplicação de um prazo de prescrição como o que está em causa no processo principal deve estar subordinado à verificação prévia de que a entidade patronal colocou efetivamente o trabalhador em posição de exercer o seu direito a férias

[25] V., nomeadamente, Acórdãos Kreuziger (n.º 51 e jurisprudência referida) e Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (n.º 44 e jurisprudência referida).

[26] Acórdão Kreuziger (n.º 52) e Acórdão Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (n.º 45).

[27] Acórdão Kreuziger (n.º 53) e Acórdão Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (n.º 46).

anuais remuneradas. Por outro lado, como o Tribunal de Justiça declarou em relação aos consumidores, um prazo de prescrição só pode ser compatível com o princípio da efetividade se o consumidor tiver tido a possibilidade de conhecer os seus direitos antes de esse prazo começar a correr ou de terminar [28].

54. A este respeito, recordo que as obrigações de incentivo e de informação que recaem sobre a entidade patronal se justificam pela circunstância de o trabalhador dever ser considerado a parte fraca na relação de trabalho e poder, por conseguinte, ser dissuadido de fazer valer explicitamente os seus direitos face à sua entidade patronal [29]. Segundo o Tribunal de Justiça, «importa evitar uma situação em que o ónus de assegurar o exercício efetivo do direito a férias anuais remuneradas recai inteiramente sobre o trabalhador, ao passo que à entidade patronal seria dada, assim, uma possibilidade de se eximir do cumprimento das suas próprias obrigações, sob o pretexto de que o trabalhador não apresentou um pedido de férias anuais remuneradas» [30].

55. A lógica deste raciocínio é considerar que a perda do direito a férias anuais remuneradas adquirido por um trabalhador não pode resultar da constatação segundo a qual este não teve um comportamento ativo quanto ao gozo das suas férias, sem que seja previamente verificado se esse trabalhador foi efetivamente colocado, pela sua entidade patronal, em posição de exercer esse direito. Tal perda, que não está subordinada à verificação prévia de que a entidade patronal cumpriu as suas obrigações de incentivo e de informação relativas ao gozo das férias, infringe, incluindo no que respeita às normas nacionais de prescrição, os limites que se impõem imperativamente aos Estados-Membros quando estes determinam as modalidades de exercício do referido direito [31].

56. Segundo esta mesma lógica, considero que o artigo 7.º da Diretiva 2003/88 e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta não permitem fazer depender a manutenção por um trabalhador do seu direito adquirido a férias anuais remuneradas da propositura por este de uma ação que tenha por efeito, nos termos do § 204 do BGB, a suspensão do prazo de prescrição.

57. Em suma, os princípios enunciados pelo Tribunal de Justiça nos Acórdãos Kreuziger e Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften em matéria de extinção do direito a férias anuais remuneradas são, em meu entender, transponíveis em matéria de prescrição deste direito. Assim, para garantir que o trabalhador possa beneficiar de um descanso efetivo, com vista à proteção eficaz da sua segurança e da sua saúde [32], há que assegurar que qualquer aplicação de uma norma nacional que implica a extinção do direito a férias anuais remuneradas, incluindo em matéria de prescrição deste direito, esteja sujeita à verificação prévia de que o trabalhador foi efetivamente colocado em posição de exercer esse direito.

58. Qualquer outra interpretação teria por consequência permitir a um Estado-Membro reintroduzir, desta vez através de disposições gerais em matéria de prescrição, a possibilidade de uma limitação temporal do direito a férias anuais remuneradas de um trabalhador que não foi colocado em posição de o exercer, o que, em meu entender, seria contrário ao que o Tribunal de Justiça declarou nos Acórdãos Kreuziger e Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften.

28 V., nomeadamente, Acórdão BNP Paribas Personal Finance (n.º 46 e jurisprudência referida).

29 V. Acórdão Kreuziger (n.º 48) e Acórdão Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (n.º 41).

30 Acórdão Kreuziger (n.º 50) e Acórdão Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (n.º 43).

31 V. Acórdão Kreuziger (n.º 47) e Acórdão Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (n.º 40).

32 V., nomeadamente, Acórdão de 13 de janeiro de 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, n.º 31 e jurisprudência referida).

59. Acrescento que a abordagem por mim preconizada está em conformidade com a jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, segundo a qual o direito a férias anuais remuneradas não pode ser interpretado de forma restritiva [33]. Daqui resulta que «quaisquer derrogações ao regime da União em matéria de organização do tempo de trabalho previsto pela Diretiva 2003/88 devem ser objeto de uma interpretação que limite o seu alcance ao estritamente necessário para salvaguardar os interesses que essas derrogações permitem proteger» [34].

60. Ora, no caso em apreço, os interesses de uma entidade patronal que não cumpriu as suas obrigações de incentivo e de informação relativas ao gozo das férias não me parecem merecer ser protegidos em detrimento dos interesses do trabalhador. Esta entidade patronal não deve poder eximir-se do cumprimento das suas próprias obrigações e retirar benefício da sua própria inobservância, sustentando que uma norma nacional de prescrição tem um objetivo de segurança jurídica.

61. Com efeito, segundo o Tribunal de Justiça, «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» [35]. Além disso, como já declarou o Tribunal de Justiça, «admitir, nestas condições, uma extinção dos direitos a férias anuais remuneradas adquiridos pelo trabalhador equivaleria a validar um comportamento conducente a um enriquecimento ilegítimo do empregador em detrimento do próprio objetivo da [Diretiva 2003/88] relativo ao respeito da saúde do trabalhador» [36].

62. Resulta dos elementos que precedem que, em meu entender, não tendo a entidade patronal demonstrado que fez prova de toda a diligência exigida para que o trabalhador estivesse efetivamente em posição de exercer o seu direito a férias anuais remuneradas, este trabalhador não pode ser privado desse direito adquirido, nem por extinção nem por prescrição.

V. Conclusão

63. Tendo em conta todas as considerações precedentes, proponho que se responda à questão prejudicial submetida pelo Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal, Alemanha) do seguinte modo:

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 legislação nacional ao abrigo da qual o direito a férias anuais remuneradas adquirido com base num período de referência e, correlativamente, o direito a uma retribuição financeira a título das férias anuais remuneradas não gozadas em caso de cessação da relação de trabalho estão sujeitos a um prazo de prescrição de três anos que começa a correr no termo desse período de referência, sempre que a entidade patronal não cumpra as obrigações de incentivo e de informação que lhe incumbem relativas ao gozo dessas férias pelo trabalhador.

[33] V., nomeadamente, Acórdão de 25 de novembro de 2021, job-medium (C-233/20, EU:C:2021:960, n.º 26 e jurisprudência referida).

[34] Acórdão 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, n.º 74 e jurisprudência referida).

[35] Acórdão 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, n.º 77 e jurisprudência referida).

[36] Acórdão de 29 de novembro de 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, n.º 64).