



Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DA ADVOGADA-GERAL
TAMARA ÇAPETA
apresentadas em 23 de março de 2023¹

Processos apensos C-271/22 a C-275/22

XT (C-271/22)

KH (C-272/22)

BX (C-273/22)

FH (C-274/22)

NW (C-275/22)

contra

Keolis Agen SARL,

sendo interveniente:

Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT

[pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Conseil de Prud'hommes d'Agen (Tribunal do Trabalho de Agen, França)]

«Reenvio prejudicial — Política social — Organização do tempo de trabalho — Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia — Artigo 31.º, n.º 2 — Diretiva 2003/88/CE — Artigo 7.º — Possibilidade de ser invocado num litígio entre particulares — Direito a férias anuais remuneradas — Reporte de férias anuais remuneradas devido a doença de longa duração — Jurisprudência nacional que permite o reporte das férias sem nenhum limite temporal»

I. Introdução

1. Pode um trabalhador cumular os dias de férias anuais remuneradas não gozadas sem nenhum limite temporal, ou o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho² impõe que os Estados-Membros prevejam períodos de reporte limitados? Se for este o caso, qual é a duração razoável desse período?

2. Estas são as principais questões suscitadas pelo órgão jurisdicional de reenvio, o Conseil des Prud'hommes d'Agen (Tribunal do Trabalho de Agen, França). Além disso, esse órgão jurisdicional pede esclarecimentos sobre o efeito direto da Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho em situações horizontais, visto que a demandada no processo principal é uma operadora privada que gere uma rede de transportes públicos.

¹ Língua original: inglês.

² Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a Determinados Aspectos da Organização do Tempo de Trabalho (JO 2003, L 299, P. 9; a seguir «Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho»).

3. O presente processo tem origem em vários pedidos de decisão prejudicial apresentados no âmbito de cinco litígios submetidos ao órgão jurisdicional de reenvio. Todos estes litígios dizem respeito a trabalhadores que estão ou estiveram ao serviço da Keolis Agen SARL, a sociedade que gere a rede de transporte por autocarro da zona urbana de Agen (França). Estes trabalhadores pediram à sua entidade patronal que reconhecesse os seus direitos às férias anuais remuneradas que não puderam gozar durante o ano de referência em que esses direitos foram adquiridos, e intentaram ações no órgão jurisdicional de reenvio quando a entidade patronal recusou esses pedidos. Um sindicato, o Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT, intervém nesses processos em apoio dos trabalhadores.

II. Litígio no processo principal, questões prejudiciais e tramitação do processo no Tribunal de Justiça

4. A Keolis Agen é uma sociedade de direito privado que presta um serviço público de transporte urbano de passageiros por autocarro. Os cinco demandantes que instauraram processos judiciais contra esta sociedade no órgão jurisdicional de reenvio são, ou eram, seus trabalhadores.

5. Na vigência dos respetivos contratos de trabalho, todos os demandantes estiveram de baixa por doença durante longos períodos³. Após o seu regresso ao trabalho ou após a cessação dos seus contratos de trabalho por incapacidade para prosseguirem o seu trabalho, os demandantes pediram à Keolis Agen que os autorizasse a gozar os dias de férias anuais de que foram privados durante os respetivos períodos de doença ou, no caso de cessação dos contratos de trabalho, que lhes pagasse uma retribuição financeira em substituição.

6. A Keolis Agen recusou esses pedidos. Com base no Code du Travail (Código do Trabalho francês)⁴, considerou que os demandantes não tinham direito a férias anuais, na medida em que a sua ausência do trabalho durou mais de um ano devido a uma doença não relacionada com o trabalho. Na sua opinião, esta lei nacional não pode ser excluída, mesmo que seja contrária ao artigo 7.º da Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho, uma vez que esta diretiva não cria obrigações para os particulares.

7. A Keolis Agen alega que, devido à liberalização dos serviços de transporte em França⁵, a Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho não lhe é oponível. Mesmo que tenha por atividade a prestação de serviços transporte público, a possibilidade de os trabalhadores invocarem diretamente a Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho colocá-la-ia numa situação concorrencial desfavorável relativamente a outras sociedades privadas que continuam sujeitas ao direito francês e não a esta diretiva.

8. Os demandantes consideram que podem invocar o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta») contra a sua entidade patronal e que estas disposições do direito da União lhes

³ Resulta das decisões de reenvio que esses períodos de baixa por doença foram, no processo C-271/22, de 9/1/2017 a 31/10/2018; no processo C-272/22, 60 dias em 2016, todo o ano de 2017 e 236 dias em 2018; no processo C-273/22, de 9/1/2017 a 31/10/2018; no processo C-274/22, 105 dias em 2017 e 308 dias em 2018; e no processo C-275/22, 84 dias em 2017, 355 dias em 2018 e 308 dias em 2019.

⁴ A demandada invoca, a este respeito, o artigo L. 3141-5 do Código do Trabalho francês, que dispõe o seguinte:
«São considerados períodos de trabalho efetivo para efeitos da determinação da duração das férias: [...]

5.º Os períodos, com uma duração ininterrupta não superior a um ano, durante os quais a execução do contrato de trabalho está suspensa devido a acidente de trabalho ou doença profissional.»

⁵ Decorre de todas as informações de que o Tribunal de Justiça dispõe que a Keolis Agen integra o grupo Keolis, que faz parte do conjunto de sociedades do agrupamento SNCF, o operador histórico do setor ferroviário em França. Embora a Keolis pareça também estar presente neste setor, é ponto assente que, no processo principal, a Keolis Agen apenas opera autocarros e presta um serviço de bicicletas.

conferem o direito a férias anuais, mesmo durante períodos de doença prolongada. Por conseguinte, segundo os demandantes, as disposições do direito francês que preveem o contrário devem ser excluídas.

9. O litígio sobre o efeito direto da Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho no caso em apreço dá lugar à primeira questão do órgão jurisdicional de reenvio.

10. A segunda e a terceira questões tornam-se relevantes se os demandantes tiverem direito a férias anuais remuneradas a título dos anos de referência em que estiveram de baixa por doença. Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, estas questões colocam-se porque o direito francês não regula os períodos de reporte das férias anuais não gozadas, sendo que não especifica se o referido direito a férias existe ou não. Resulta dos despachos de reenvio e das observações das partes que os dois órgãos jurisdicionais supremos franceses desenvolveram posições contraditórias sobre esta matéria. Por um lado, a jurisprudência da Cour de cassation (Tribunal de Cassação, França)⁶ indicia que não existe limite para o reporte dos direitos a férias anuais não gozadas ao abrigo do direito francês. Por outro lado, o Conseil d'État (Conselho de Estado, em formação jurisdicional, França) parece considerar que o direito a férias anuais não gozadas se extingue 15 meses após o final do ano de referência em que foi adquirido o direito a essas férias anuais remuneradas⁷. Este último raciocínio parece decorrer da jurisprudência do Tribunal de Justiça, na qual este considerou que um período de 15 meses não era contrário à Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho⁸.

11. No processo principal, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se o direito da União contém essa obrigação de prever um período de reporte. Se for esse o caso, pergunta igualmente o que constitui um «período razoável» no termo do qual o direito a férias anuais se pode extinguir. A este respeito, explica que os pedidos relativos a férias anuais não gozadas no caso em apreço foram todos apresentados menos de 15 meses após o termo do período de referência no qual esses direitos foram adquiridos.

12. A Keolis Agen pediu ao órgão jurisdicional de reenvio que submetesse ao Tribunal de Justiça as questões controvertidas. Os demandantes consideraram este reenvio desnecessário e opuseram-se a esse pedido.

13. Nestas circunstâncias, o Conseil de prud'hommes d'Agen (Tribunal do Trabalho de Agen) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais (as questões são idênticas nos cinco processos apensos):

- «1) Deve o artigo 7.º, n.º 1, da [Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho] ser interpretado no sentido de que é diretamente aplicável às relações entre um operador privado de transportes, que dispõe de uma única concessão de serviço público, e os seus trabalhadores, tendo em conta, em especial, a liberalização do setor dos transportes ferroviários de passageiros?
- 2) Qual o período razoável de reporte das quatro semanas de férias remuneradas adquiridas, na aceção do artigo 7.º, n.º 1, da [Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho], havendo um período de aquisição do direito a férias remuneradas de um ano?

⁶ Cour de Cassation (Social) (Tribunal de Cassação, Secção Social), 21 de setembro de 2017, N.º 16-24.022, ECLI:FR:CCASS:2017:SO02067.

⁷ Conseil d'État (Conselho de Estado, em formação jurisdicional), Conclusões n.º 406009, 26 de abril de 2017, ECLI:FR:CECHR:2017:406009.20170426.

⁸ Acórdão de 22 de novembro de 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, n.º 44; a seguir «Acórdão KHS»).

3) A aplicação de um prazo de reporte ilimitado na falta de uma disposição nacional, regulamentar ou convencional, que regule o referido reporte, é contrária ao artigo 7.º, n.º 1, da [Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho]?»

14. Os demandantes no processo principal, o Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT (a seguir, conjuntamente, «demandantes»), a Keolis Agen, o Governo francês e a Comissão Europeia apresentaram observações escritas ao Tribunal de Justiça. Não foi realizada audiência.

III. Análise

15. Nos últimos anos, tem-se verificado um aumento do número de processos submetidos ao Tribunal de Justiça relacionados com férias anuais remuneradas⁹.

16. O presente reenvio prejudicial proporciona ao Tribunal de Justiça uma nova oportunidade de contribuir para uma melhor compreensão da Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho e de desenvolver a sua jurisprudência existente sobre a matéria.

17. As questões submetidas podem ser divididas em duas partes: a primeira questão, relativa ao conceito assente de efeito direto das diretivas (A), e a segunda e a terceira questões, que abordarei conjuntamente, relativas aos períodos de reporte no que respeita a férias anuais remuneradas não gozadas (B).

A. Quanto ao efeito direto da Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho em situações horizontais

18. Resulta dos despachos de reenvio que o Código do Trabalho francês impede que um trabalhador que esteja de baixa por doença, não relacionada com o trabalho, durante mais de um ano adquira o direito a férias anuais¹⁰.

19. Esta legislação nacional seria contrária ao artigo 7.º da Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho, conforme interpretado pelo Tribunal de Justiça. Tal resultaria claramente do Acórdão proferido no processo Dominguez¹¹.

20. Nesse processo, que teve origem na aplicação da mesma legislação francesa, o Tribunal de Justiça, baseando-se na sua jurisprudência anterior¹², declarou que a Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho não permite fazer depender o direito a férias anuais remuneradas da condição de o trabalhador ter trabalhado efetivamente. Nenhum trabalhador que esteja de baixa por doença

⁹ Acórdãos de 4 de outubro de 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799; a seguir «Acórdão Dicu»); de 6 de novembro de 2018, Bauer e Willmeroth (C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871); de 6 de novembro de 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872); de 6 de novembro de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874; a seguir «Acórdão Max-Planck-Gesellschaft»); de 19 de novembro de 2019, TSN e AKT (C-609/17 e C-610/17, EU:C:2019:981); e de 8 de setembro de 2020, Comissão e Conselho/Carreras Sequeros e o. (C-119/19 P e C-126/19 P, EU:C:2020:676).

¹⁰ V. nota 4 das presentes conclusões.

¹¹ Acórdão de 24 de janeiro de 2012, Dominguez (C-282/10 EU:C:2012:33; a seguir «Acórdão Dominguez»).

¹² Acórdão de 20 de janeiro de 2009, Schultz-Hoff e o. (C-350/06 e C-520/06, a seguir «Acórdão Schultz-Hoff», EU:C:2009:18, n.º 41).

durante o período de referência na sequência de um acidente ocorrido no local de trabalho ou noutra lugar, ou na sequência de uma doença de qualquer natureza ou origem, pode ser afetado no seu direito a férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas¹³.

21. Em suma, o *direito* a férias anuais remuneradas resulta da relação de trabalho e não pode ser sujeito a condições. Os Estados-Membros podem impor condições para o *exercício* do direito a férias anuais remuneradas, mas não podem sujeitar a sua própria existência a condições, incluindo à exigência de o trabalhador ter trabalhado efetivamente¹⁴.

22. Portanto, resulta claramente da jurisprudência anterior que os demandantes adquiriram o direito a férias anuais remuneradas durante os anos em que estiveram de baixa por doença, diretamente com base no artigo 7.º da Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho.

23. A demandada não nega nem tenta alterar esta interpretação da Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho. No entanto, alega que esta diretiva não pode ser aplicada ao caso em apreço para lhe impor uma obrigação, uma vez que é uma sociedade de direito privado.

24. Muito se escreveu nas observações das partes sobre se a demandada é ou não é uma «emanação do Estado»¹⁵ na aceção da jurisprudência relativa ao efeito direto vertical das diretivas¹⁶ e, por conseguinte, se a situação no processo principal deve ser qualificada de horizontal (na opinião da demandada) ou de vertical (na opinião dos demandantes).

25. Contudo, nas circunstâncias do caso em apreço, esta qualificação é irrelevante, pelas razões a seguir expostas.

26. Com efeito, no Acórdão Dominguez, o Tribunal de Justiça reiterou a sua posição segundo a qual as diretivas não podem, por si mesmas, criar obrigações para os particulares¹⁷. Todavia, outra corrente jurisprudencial entende que os princípios gerais de direito, atualmente codificados na Carta, podem, eles próprios, ter efeito direto, incluindo em situações horizontais. Quando um princípio geral com efeito direto é meramente concretizado na diretiva, mas não é consagrado por esta, as partes retiram os seus direitos diretamente desse princípio¹⁸.

27. O Tribunal de Justiça reiterou em diversas ocasiões que o direito a férias anuais remuneradas de cada trabalhador «deve ser considerado um princípio do direito social da União que se reveste de particular importância, que não pode ser derogado»¹⁹. Este direito está atualmente também consagrado no artigo 31.º, n.º 2, da Carta.

¹³ Acórdão Dominguez, n.ºs 20, 30, 46 e jurisprudência referida. V., também, Acórdão Dicu, n.º 29.

¹⁴ Acórdãos de 26 de junho de 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, a seguir «Acórdão BECTU», n.º 55), e Schultz-Hoff, n.º 47.

¹⁵ Esta expressão, que designa os organismos contra os quais as diretivas podem ser invocadas, só foi utilizada no Acórdão de 26 de fevereiro de 1986, Marshall (152/84, EU:C:1986:84, n.º 12). V. também Acórdão de 12 de julho de 1990, Foster e o. (C-188/89, EU:C:1990:313, n.ºs 20 e 22).

¹⁶ A explicação sobre os organismos contra os quais as diretivas podem ser invocadas foi apresentada nos Acórdãos de 10 de outubro de 2017, Farrell (C-413/15, EU:C:2017:745), e de 7 de agosto de 2018, Smith (C-122/17, EU:C:2018:631).

¹⁷ N.º 37 desse acórdão.

¹⁸ Esta jurisprudência teve início com o Acórdão de 22 de novembro de 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), e foi posteriormente confirmada por outros Acórdãos, *inter alia*, de 19 de janeiro de 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21); de 15 de janeiro de 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2); e de 17 de abril de 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257).

¹⁹ Acórdão BECTU, n.º 43; Acórdãos de 18 de março de 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, n.º 29); e de 16 de março de 2006, Robinson-Steele e o. (C-131/04 e C-257/04, EU:C:2006:177, n.º 48); Schultz-Hoff, n.º 22; KHS, n.º 23; e Dominguez, n.º 16.

28. No Acórdão Max-Planck-Gesellschaft, o Tribunal de Justiça reconheceu que o artigo 31.º, n.º 2, da Carta basta, por si só, para conferir diretamente aos trabalhadores um direito a férias anuais remuneradas que pode ser invocado enquanto tal num litígio que os oponha às suas entidades patronais, sejam entidades privadas ou públicas²⁰. Por outras palavras, o Tribunal de Justiça considerou que o próprio artigo 31.º, n.º 2, da Carta tem efeito direto, incluindo em situações horizontais.

29. Assim, o direito a férias anuais remuneradas não é criado, mas apenas concretizado, pelo artigo 7.º da Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho. Assim sendo, é irrelevante que seja negado efeito direto horizontal às diretivas, uma vez que os demandantes podem invocar diretamente o artigo 31.º, n.º 2, da Carta²¹. Consequentemente, os órgãos jurisdicionais nacionais têm a obrigação de afastar qualquer norma de direito nacional contrária quando decidem um processo abrangido pelo âmbito de aplicação do direito da União.

30. Por conseguinte, proponho que o Tribunal de Justiça responda à primeira questão do órgão jurisdicional de reenvio no sentido de que o artigo 31.º, n.º 2, da Carta, conforme concretizado pelo artigo 7.º da Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho, implica o direito de todos os trabalhadores a férias anuais remuneradas, que estes podem invocar em litígios que os oponham às suas atuais ou anteriores entidades patronais, quer se trate de entidades privadas ou públicas.

B. Quanto aos períodos de reporte

31. O órgão jurisdicional de reenvio entende que, tendo em consideração o Acórdão da Cour de cassation (Tribunal de Cassação)²², o direito francês não precisa a duração do período de reporte das férias anuais remuneradas. Assim, considera que os dias de férias anuais não gozadas podem ser cumulados indefinidamente. O Governo francês contesta este entendimento das consequências da jurisprudência da Cour de cassation (Tribunal de Cassação). Este Governo considera que a disposição geral que impõe um prazo de prescrição de três anos para apresentar pedidos relacionados com a relação de trabalho²³ implica igualmente a limitação dos períodos de reporte. Ao mesmo tempo, na sequência do Acórdão KHS do Tribunal de Justiça, o Conseil d'État (Conselho de Estado, em formação jurisdicional) considera que o limite do período de reporte pode ser fixado em 15 meses²⁴.

32. A este respeito, cabe recordar que não compete ao Tribunal de Justiça, no âmbito de um reenvio prejudicial, resolver divergências na interpretação do direito nacional nem decidir se a interpretação que o órgão jurisdicional de reenvio faz desse direito é correta. No respeito da repartição das competências entre o Tribunal de Justiça e os órgãos jurisdicionais nacionais, incumbe ao Tribunal de Justiça ter em conta o contexto factual e regulamentar no qual se inserem as questões prejudiciais, tal como definido pela decisão de reenvio²⁵.

²⁰ V., neste sentido, Acórdão Max-Planck-Gesellschaft, n.ºs 74 e 76.

²¹ Isto resolve o problema no presente processo, tanto da perspetiva do efeito direto como do ponto de vista das condições de concorrência equitativas. No entanto, negar efeito direto horizontal às diretivas poderia efetivamente implicar, em situações diferentes, uma discriminação das empresas públicas relativamente às empresas privadas. Esta discriminação, bem como outros argumentos expressos pelo advogado-geral C. O. Lenz no processo Faccini Dori (C-91/92, EU:C:1994:45), continuam a ser razões válidas para repensar a doutrina que nega efeito direto às diretivas em situações horizontais.

²² V. nota 6 das presentes conclusões.

²³ Artigos L. 3245-1 e D. 3141-7 do Código do Trabalho.

²⁴ V. n.º 10 das presentes conclusões.

²⁵ V., por exemplo, Acórdãos de 23 de abril de 2009, Angelidaki e o. (C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, n.º 48 e jurisprudência referida), e de 26 de outubro de 2017, Argenta Spaarbank (C-39/16, EU:C:2017:813, n.º 38).

33. O órgão jurisdicional de reenvio decidiu instaurar um processo prejudicial numa situação em que o direito francês não impõe nenhuma limitação temporal que implique a extinção dos direitos a férias anuais. O órgão jurisdicional de reenvio não tem a certeza de que este direito nacional satisfaça as exigências da Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho.

34. A Keolis Agen é de opinião que a possibilidade de cumular as férias anuais e de as gozar posteriormente não cumpre a finalidade das férias anuais. Recorda que o Tribunal de Justiça considerou que as férias anuais cumprem uma dupla finalidade: permitem ao trabalhador descansar e dispor de um período de descontração e de lazer²⁶. Refere o Acórdão KHS, no qual o Tribunal de Justiça entendeu que, ultrapassado um certo limite temporal, as férias anuais perdem o seu efeito positivo para o trabalhador enquanto tempo de descanso, mantendo apenas a sua qualidade de período de descontração e de lazer²⁷.

35. À luz do exposto, com a sua segunda e terceira questões, o órgão jurisdicional de reenvio procura, no essencial, determinar se o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma lei nacional que permite períodos de reporte ilimitados no que respeita a férias anuais remuneradas não gozadas. Caso, por força do direito da União, o direito nacional deva prever um período de reporte, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta decorrido quanto tempo é razoável permitir a extinção do direito a férias anuais.

1. O legislador da União não teve a intenção de regular os períodos de reporte

36. Para responder à questão de saber se o direito da União impõe que os direitos a férias anuais sejam sujeitos a uma limitação temporal através da introdução de períodos de reporte razoáveis, começarei por posicionar a Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho no sistema dos Tratados.

37. Esta diretiva foi adotada com base no artigo 153.º, n.º 2, TFUE (artigo 137.º, n.º 2, CE, no momento da sua adoção), incluído no título do Tratado dedicado à política social. Esta disposição habilita o Parlamento Europeu e o Conselho a tomar medidas que apoiem e completem a ação dos Estados-Membros no domínio da política social. Entre os diferentes domínios enumerados no artigo 153.º, n.º 1, TFUE (anterior artigo 137.º, n.º 1, CE) figura a proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores. Com efeito, a Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho faz referência a tais preocupações no seu preâmbulo²⁸.

38. Por força do artigo 4.º, n.º 2, alínea b), TFUE, a política social é um dos domínios de competência partilhada. Embora o artigo 153.º TFUE disponha que a União Europeia «apoiará e completará» as políticas sociais dos Estados-Membros, tal não exclui, na minha opinião, a possibilidade de serem feitas determinadas escolhas regulamentares ao nível da União e, assim, harmonizar os direitos nacionais²⁹. No entanto, a legislação ao nível da União deve ser justificada à luz do princípio da subsidiariedade.

²⁶ Acórdãos Schultz-Hoff, n.º 25, e KHS, n.º 31.

²⁷ Acórdão KHS, n.º 33.

²⁸ Considerandos 1 a 4 da Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho. V., também, neste sentido, a respeito da Diretiva 93/104 do Conselho, de 23 de novembro de 1993, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, que a atual Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho codificou, Acórdão BECTU, n.ºs 37 e 38).

²⁹ A União Europeia só pode regulamentar para realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º TFUE, que inclui a melhoria das condições de vida e de trabalho. Embora esta disposição costumasse ser qualificada de programática, tem revestido uma importância significativa na interpretação da legislação laboral da União. Sobre esta matéria, v. Lecomte, F., «Embedding Employment Rights in Europe», *Columbia Journal of European Law*, vol. 17(1), 2011, pp. 1, 12 e 13 (onde se analisa a construção progressiva da jurisprudência relativa a esta disposição e os debates que a rodeiam, passando de uma disposição puramente programática para um instrumento que fornece recursos substanciais para efeitos de interpretação).

39. Não resulta da redação da Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho que o legislador da União tenha pretendido regular os períodos de reporte. O Tribunal de Justiça confirmou recentemente esta posição no Acórdão de 22 de setembro de 2022, LB (Prazo de prescrição do direito a férias anuais remuneradas)³⁰.

40. Dado que a política social é um domínio de competência partilhada, na falta de legislação da União relativa à questão dos períodos de reporte limitados, o poder de introduzir ou não períodos de reporte limitados mantém-se na esfera dos Estados-Membros³¹.

2. Condições de constituição e condições de exercício do direito a férias anuais remuneradas

41. A conclusão anterior é igualmente coerente com a posição do Tribunal de Justiça segundo a qual os Estados-Membros são livres de regular as condições de exercício do direito a férias anuais. Embora, por força da Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho, os Estados-Membros não possam impor condições à constituição do direito a férias anuais remuneradas³², podem impor condições ao exercício desse direito³³.

42. Como salientou a advogada-geral V. Trstenjak³⁴, o Tribunal de Justiça considera a questão do reporte temporal do direito a férias anuais remuneradas uma *modalidade de aplicação*. Assim, a Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho deixa aos Estados-Membros a tarefa de regular essas modalidades.

43. Os Estados-Membros são, portanto, livres de escolher se impõem limites decorridos os quais o direito adquirido a férias anuais se extingue ou se permitem a cumulação dos direitos não gozados até ao final da carreira de um determinado trabalhador.

44. Quando um Estado decide impor limites aos períodos de reporte, a Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho apenas exige que o limite escolhido não afete a própria existência do direito a férias anuais remuneradas, como decorre da Carta e como concretizado nesta diretiva³⁵. A competência do Tribunal de Justiça está limitada à verificação da conformidade do limite temporal com o direito da União. Por conseguinte, o Tribunal de Justiça não pode fixar o limite temporal adequado.

45. Caso a legislação nacional não preveja nenhuma limitação do período de reporte no que respeita às férias anuais remuneradas não gozadas, tal não pode colidir com a Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho, visto que esta diretiva não impõe que seja fixado um limite ao período de reporte.

³⁰ C-120/21, EU:C:2022:718; a seguir «Acórdão LB», n.º 31.

³¹ Importa clarificar que não considero que a União Europeia não possa impor aos Estados-Membros a obrigação de introduzir períodos de reporte limitados, se puder justificar essa necessidade regulamentar à luz da subsidiariedade. Defendo apenas que, ao abrigo da atual versão da Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho, a União Europeia não regulou esta questão.

³² Acórdão Dominguez, n.º 18.

³³ Acórdão Schultz-Hoff, n.º 28.

³⁴ Negrito no texto original das Conclusões da advogada-geral V. Trstenjak no processo KHS (C-214/10, EU:C:2011:465, n.º 43).

³⁵ Acórdão Schultz-Hoff, n.º 46 e jurisprudência referida. Se o limite imposto ao período de reporte fosse suscetível de limitar a própria constituição do direito a férias anuais remuneradas, teria de ser imposto por lei, como exige o artigo 52.º, n.º 1, da Carta. Uma vez que é o direito da União que concede o direito fundamental em causa no litígio no processo principal, só o direito da União, e não o direito nacional, pode introduzir tal limitação. De qualquer modo, é questionável se uma regra de origem jurisprudencial, conforme pedida pela demandada aos tribunais franceses, poderia introduzir tal limitação. V., neste sentido, Acórdãos de 5 de setembro de 2012, Parlamento/Conselho (C-355/10, EU:C:2012:516, n.º 77), de 10 de setembro de 2015, Parlamento/Conselho (C-363/14, EU:C:2015:579, n.º 53), e de 26 de julho de 2017, República Checa/Comissão (C-696/15 P, EU:C:2017:595, n.º 78).

3. E quanto à finalidade das férias anuais remuneradas?

46. Na minha opinião, a consideração segundo a qual a Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho não impõe que seja fixado um limite ao período de reporte não é posta em causa por outro argumento, que tem origem num *obiter dictum* do Acórdão KHS, segundo o qual uma acumulação ilimitada de direitos a férias anuais remuneradas deixaria de corresponder à própria finalidade do direito a férias anuais remuneradas³⁶.

47. Expliquei anteriormente que este foi o principal argumento aduzido pela demandada³⁷, que pretende convencer o órgão jurisdicional de reenvio de que, na falta de um limite temporal dos períodos de reporte imposto por lei, é necessária uma regra jurisprudencial que imponha tal limite.

48. O Governo francês defende, nas suas observações, um período de reporte de duração razoável³⁸.

49. Na minha opinião, o *obiter dictum* do Acórdão KHS³⁹ não estabelece uma regra. Limita-se a explicar por que razão é compreensível e aceitável que um Estado-Membro possa decidir impor um limite.

50. Assim, no meu entendimento, seria errado deduzir desse *obiter dictum* do Tribunal de Justiça qualquer *obrigação* de os Estados-Membros adotarem regulamentação prevendo um período máximo durante o qual os dias de férias anuais não gozadas remuneradas devem ser gozadas.

51. O direito da União, na sua versão atual, não impõe que os Estados-Membros fixem um limite temporal aos períodos de reporte nem proíbe que o façam. Trata-se de uma escolha política que é deixada aos Estados-Membros.

52. No que respeita ao convite feito pela Keolis Agen aos juízes nacionais para adotarem tal regra, não compete ao Tribunal de Justiça imiscuir-se na repartição de competências estabelecida pelos sistemas constitucionais de um determinado Estado-Membro⁴⁰.

53. Contudo, importa reiterar que o direito da União, na sua versão atual, não impõe nenhuma obrigação aos Estados-Membros, seja aos órgãos legislativos ou aos jurisdicionais, de preverem um limite temporal para os períodos de reporte no que respeita a férias anuais não gozadas.

³⁶ Acórdão KHS, n.º 30; Acórdãos de 29 de novembro de 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, n.º 54); e de 22 de setembro de 2022, Fraport e St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 e C-727/20, EU:C:2022:707, n.º 34).

³⁷ V. n.º 34 das presentes conclusões.

³⁸ O Governo francês menciona, nas suas observações, que o direito francês prevê um prazo de prescrição geral de três anos para os litígios laborais. O Tribunal de Justiça não se opôs, em princípio, à ideia de que os prazos de prescrição podem conduzir ao mesmo resultado que a imposição de períodos de reporte limitados. A este respeito, v. Acórdão LB, n.º 40.

³⁹ V. referências na nota 36 das presentes conclusões.

⁴⁰ Observo apenas que parece que o Conseil d'État (Conselho de Estado, em formação jurisdicional) considera que uma regra relativa à duração do período de reporte pode, em França, ser estabelecida por via jurisprudencial. A Cour de cassation (Tribunal de Cassação) considera, pelo contrário, que essa decisão regulamentar cabe ao legislador e tem convidado o legislador nacional a agir, até agora sem resultado. V., a este respeito, Cour de cassation (Tribunal de Cassação), «Note explicative, Arrêt du 21 septembre 2017, n.º 2067», p. 3. Para um ponto de vista semelhante, v. Véricel, M., «Le droit à congés payés du salarié malade face à la Cour de justice européenne et à la Cour de cassation», *Revue de droit du travail*, n.º 6, 2012, p. 371.

4. *Jurisprudência do Tribunal de Justiça relativa à duração dos períodos de reporte*

54. Por último, há que comentar as alegações, aduzidas principalmente pela demandada, segundo as quais o período de reporte adequado é de 15 ou 18 meses após o termo do período de referência no qual foi constituído o direito a férias anuais.

55. Esses números resultam da combinação das conclusões do Tribunal de Justiça no Acórdão de 3 de maio de 2012, Neidel, de que um período de nove meses é demasiado curto⁴¹, e no Acórdão KHS, de que um período de 15 meses é aceitável⁴². O artigo 9.º da Convenção n.º 132 relativa às Férias Anuais Remuneradas (Revista em 1970), da Organização Internacional do Trabalho (OIT) mencionada no considerando 6 da Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho, faz referência a um período de 18 meses.

56. Ao apreciar se os períodos fixados pelos direitos nacionais eram adequados, o Tribunal de Justiça exerceu a sua competência de fiscalizar se as condições impostas pelo direito nacional afetavam a constituição do direito a férias anuais⁴³. O Tribunal de Justiça não estabeleceu o limite adequado, nem o pode fazer. Assim, quando afirmou, no Acórdão KHS, que 15 meses parecem constituir um prazo aceitável, o Tribunal de Justiça não estabeleceu uma regra de 15 meses nos termos do direito da União. Limitou-se a confirmar que tal disposição de direito nacional, resultante de uma escolha a nível nacional, não era incompatível com a própria constituição do direito a férias anuais remuneradas.

57. No que respeita à Convenção n.º 132 relativa às Férias Anuais Remuneradas (Revista em 1970) da OIT, é verdade que o Tribunal de Justiça se referiu, ocasionalmente, aos instrumentos da OIT⁴⁴. Porém, importa fazer a distinção entre convenções como as mencionadas na Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho⁴⁵, de que são partes todos os Estados-Membros da União Europeia, e outros instrumentos, como a Convenção relativa às Férias Anuais Remunerada da OIT, que foi ratificada apenas por 14 Estados-Membros da União. Tal distinção é especialmente importante no âmbito do presente processo, uma vez que a França não ratificou esta convenção. Mesmo que a tivesse ratificado, o limite de 18 meses fixado por esta convenção vincula os seus membros por força do direito internacional ou do direito constitucional interno, mas não por força do direito da União⁴⁶.

⁴¹ C-337/10, EU:C:2012:263, n.º 43; a seguir «Acórdão Neidel». Nos Acórdãos KHS, n.º 38, e Neidel, n.º 41, o Tribunal de Justiça exprimiu, além disso, a opinião de que o período de reporte deve ultrapassar substancialmente (sem explicar o que significa «substancialmente») a duração do período de referência em relação ao qual é concedido. A razão subjacente é permitir que as circunstâncias específicas nas quais se encontra o trabalhador incapacitado para o trabalho durante vários períodos de referência consecutivos sejam tidas em conta. Um período de reporte mais longo garante ao trabalhador a possibilidade de planear a forma de repartir adequadamente o gozo dos dias de férias anuais adquiridos.

⁴² Acórdão KHS, n.º 44.

⁴³ V. n.º 44 das presentes conclusões.

⁴⁴ V., por exemplo, Parecer C-2/15 (Acordo de Comércio Livre entre a União Europeia e Singapura), de 16 de maio de 2017 (EU:C:2017:376, n.º 149).

⁴⁵ Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento, adotada em 18 de junho de 1998, em Genebra (anexo revisto em 15 de junho de 2010).

⁴⁶ Além disso, como declarou a advogada-geral V. Trstenjak, a Convenção sobre Férias Remunerada da OIT não pode constituir um instrumento válido para harmonizar indireta e parcialmente a legislação dos Estados-Membros. Conclusões da advogada-geral V. Trstenjak no processo KHS (C-214/10, EU:C:2011:465, n.ºs 83 a 90).

58. Assim, como sustentou acertadamente a Comissão, na versão atual do direito da União, não existe nenhum limite temporal fixado para os eventuais períodos de reporte de férias anuais remuneradas não gozadas. Isto só é lógico porque a Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho não impede os Estados-Membros⁴⁷ de permitirem a cumulação de férias anuais não gozadas sem qualquer data de termo.

59. Consequentemente, o Tribunal de Justiça não pode dar uma resposta sobre que limite temporal é um limite razoável, visto que essa escolha é deixada aos Estados-Membros. O Tribunal de Justiça apenas pode determinar se a escolha efetuada interfere ou não com a constituição do direito a férias anuais remuneradas.

60. Por conseguinte, proponho que, em resposta à segunda e à terceira questões do órgão jurisdicional de reenvio, o Tribunal de Justiça declare que o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho não se opõe a uma lei nacional que permite a cumulação das férias anuais remuneradas não gozadas, sem fixar um limite temporal para o período de reporte no que respeita a essas férias nem a duração de um período razoável de reporte.

IV. Conclusão

61. À luz do exposto, proponho que o Tribunal de Justiça responda às questões prejudiciais submetidas pelo Conseil des Prud'hommes d'Agen (Tribunal do Trabalho, França) do seguinte modo:

1. O artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, conforme concretizado pelo 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,

implica o direito de todos os trabalhadores a férias anuais remuneradas, que estes podem invocar em litígios que os oponham às suas atuais ou anteriores entidades patronais, quer se trate de entidades privadas ou públicas.

2. O artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88

não se opõe a uma lei nacional que permite a cumulação das férias anuais remuneradas não gozadas, sem fixar um limite temporal para o período de reporte no que respeita a essas férias nem a duração de um período razoável de reporte.

⁴⁷ Como explicado nos n.ºs 41 a 43 das presentes conclusões.