ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção)

26 de Junho de 2001 *

No processo C-173/99,

que tem por objecto um pedido dirigido ao Tribunal de Justiça, nos termos do artigo 234.° CE, pela High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office) (Reino Unido), destinado a obter, no litígio pendente neste órgão jurisdicional entre

The Queen

e

Secretary of State for Trade and Industry,

ex parte: **Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU),**

uma decisão a título prejudicial sobre a interpretação do artigo 7.° da Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho (JO L 307, p. 18),

* Língua do processo: inglês.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção),

composto por: C. Gulmann, presidente de secção, V. Skouris, R. Schintgen (relator), N. Colneric e J. N. Cunha Rodrigues, juízes,

advogado-geral: A. Tizzano,
secretário: L. Hewlett, administradora,

vistas as observações escritas apresentadas:

— em representação do Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), por L. Cox, QC, e J. Coppel, barrister, mandatados por S. Cavalier, solicitor,

— em representação do Governo do Reino Unido, por J. E. Collins, na qualidade de agente, assistido por E. Sharpston, QC, e P. Sales, barrister,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por D. Gouloussis e N. Yerrell, na qualidade de agentes,

visto o relatório para audiência,

ouvidas as alegações do Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), do Governo do Reino Unido e da Comissão na audiência de 7 de Dezembro de 2000,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 8 de Fevereiro de 2001,

profere o presente

Acórdão

1 Por despacho de 14 de Abril de 1999, que deu entrada no Tribunal de Justiça no dia 10 de Maio do mesmo ano, a High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office), submeteu ao Tribunal, em aplicação do artigo 234.° CE, duas questões prejudiciais sobre a interpretação do artigo 7.° da Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho (JO L 307, p. 18).

2 Essas questões foram suscitadas no âmbito de um litígio que opõe o Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (a seguir «BECTU») ao Secretary of State for Trade and Industry (a seguir «Secretary of State») a propósito da transposição para o direito interno do Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte da disposição da Directiva 93/104 que regulamenta o direito a férias anuais remuneradas.

Enquadramento jurídico

Regulamentação comunitária

3 O artigo 118.°-A do Tratado CE (os artigos 117.° a 120.° do Tratado CE foram substituídos pelos artigos 136.° CE a 143.° CE) dispõe:

«1. Os Estados-Membros empenham-se em promover a melhoria, nomeadamente, das condições de trabalho, para protegerem a segurança e a saúde dos trabalhadores, e estabelecem como objectivo a harmonização, no progresso, das condições existentes nesse domínio.

2. Para contribuir para a realização do objectivo previsto no n.° 1, o Conselho, deliberando de acordo com o procedimento previsto no artigo 189.°-C e após consulta do Comité Económico e Social, adopta por meio de directiva as prescrições mínimas progressivamente aplicáveis, tendo em conta as condições e regulamentações técnicas existentes em cada Estado-Membro.

Essas directivas devem evitar impor disciplinas administrativas, financeiras e jurídicas tais que sejam contrárias à criação e desenvolvimento de pequenas e médias empresas.

3. As disposições adoptadas nos termos do presente artigo não obstam à manutenção e ao estabelecimento, por cada Estado-Membro, de medidas de protecção reforçada das condições de trabalho compatíveis com o presente Tratado.»

4 Foi com base no artigo 118.°-A do Tratado que foi adoptado um certo número de directivas, designadamente as Directivas 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho (JO L 183, p. 1) e 93/104.

5 A Directiva 89/391 é a directiva-quadro que contém os princípios gerais em matéria de segurança e de saúde dos trabalhadores. Estes princípios foram posteriormente desenvolvidos numa série de directivas específicas, entre as quais figura a Directiva 93/104.

6 O artigo 2.° da Directiva 89/391 define o âmbito de aplicação desta do seguinte modo:

«1. A presente directiva aplica-se a todos os sectores de actividades, privados ou públicos (actividades industriais, agrícolas, comerciais, administrativas, de serviços, educativas, culturais, de ocupação de tempos livres, etc.).

2. A presente directiva não é aplicável sempre que se lhe oponham de forma vinculativa determinadas particularidades inerentes a certas actividades específicas da função pública, nomeadamente das forças armadas ou da polícia, ou a outras actividades específicas dos serviços de protecção civil.

Neste caso, há que zelar por que sejam asseguradas, na medida do possível, a segurança e a saúde dos trabalhadores, tendo em conta os objectivos da presente directiva.»

7 Sob o título «Definições», o artigo 3.° da Directiva 89/391 prevê:

«Para efeitos da presente directiva, entende-se por:

a) Trabalhador, qualquer pessoa ao serviço de uma entidade patronal e bem assim os estagiários e os aprendizes, com excepção dos empregados domésticos;

b) Entidade patronal, qualquer pessoa singular ou colectiva que seja titular da relação de trabalho com o trabalhador e responsável pela empresa e/ou pelo estabelecimento;

[...]»

8 Nos termos do seu artigo 1.°, a Directiva 93/104 estabelece prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho e aplica-se a todos os sectores de actividades, privados ou públicos, na acepção do artigo 2.° da Directiva 89/391, com excepção dos transportes aéreos, ferroviários, rodoviários, marítimos, da navegação interna, da pesca marítima e de outras actividades no mar, bem como das actividades dos médicos em formação.

9 A secção II da Directiva 93/104 prevê as medidas que os Estados-Membros tomarão para que todos os trabalhadores beneficiem de um período mínimo de descanso diário, de descanso semanal e de férias anuais remuneradas, e regulamenta igualmente o tempo de pausa e a duração máxima semanal de trabalho.

10 A secção III da referida directiva estabelece uma série de prescrições relativas à duração e às condições do trabalho nocturno e do trabalho por turnos, bem como do ritmo de trabalho.

11 No que respeita às férias anuais, o artigo 7.° da Directiva 93/104 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, excepto nos casos de cessação da relação de trabalho.»

12 Nos termos do artigo 15.° da Directiva 93/104:

«A presente directiva não impede os Estados-Membros de aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis à protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, ou de promoverem ou permitirem a aplicação de convenções colectivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais mais favoráveis à protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores.»

13 A mesma directiva contém, no artigo 17.°, uma série de derrogações a várias das suas regras de base, tendo em conta as particularidades de certas actividades e mediante certas condições.

14 No entanto, é pacífico que essas derrogações não se aplicam ao direito a férias anuais remuneradas previsto no artigo 7.° da referida directiva, e tanto o BECTU como o Secretary of State estão de acordo em admitir que nenhuma das referidas derrogações é de aplicar no processo principal.

15 O artigo 18.° da Directiva 93/104, intitulado «Disposições finais», prevê, no seu n.° 1, alínea a), que esta devia ser transposta para direito interno o mais tardar em 23 de Novembro de 1996.

16 No entanto, nos termos do n.° 1, alínea b), ii), da referida disposição, os Estados-Membros «têm a possibilidade, no que respeita à aplicação do artigo 7.°, de utilizar um período de transição máximo de três anos a contar da data prevista na alínea a), desde que durante esse período de transição:

— todos os trabalhadores beneficiem de férias anuais remuneradas de três semanas, em conformidade com as condições de obtenção e de concessão previstas nas legislações e/ou práticas nacionais,

e

— o período de três semanas de férias anuais remuneradas não possa ser substituído por qualquer retribuição financeira, excepto nos casos de cessação da relação de trabalho».

17 É ponto assente que o Reino Unido fez uso desta possibilidade conferida pelo artigo 18.°, n.° 1, alínea b), ii), da Directiva 93/104.

Regulamentação nacional

18 No Reino Unido, a Directiva 93/104 foi transposta para direito nacional pelas Working Time Regulations 1998 (regulamento sobre o tempo de trabalho, S.I. 1998, n.º 1833, a seguir «regulamento»). Elaborado pelo governo em 30 de Julho de 1998 e apresentado no Parlamento no mesmo dia, este regulamento entrou em vigor em 1 de Outubro de 1998.

19 A regra 13 do regulamento diz respeito ao direito a férias anuais.

20 Os n.os 1 e 2 desta disposição têm a seguinte redacção:

«1. Sob reserva dos n.os 5 e 7, um trabalhador tem direito por cada ano de referência a um período de férias determinado em aplicação do n.º 2.

2. O período de férias a que um trabalhador tem direito nos termos do n.º 1 representa,

a) por cada ano de referência iniciado em 23 de Novembro de 1998 ou anteriormente, três semanas;

b) por cada ano de referência iniciado depois de 23 de Novembro de 1998, mas antes de 23 de Novembro de 1999, três semanas e uma parte proporcional de uma quarta semana equivalente à parte do ano começada em 23 de Novembro de 1998 que tenha decorrido até ao início do ano de referência;

c) por cada ano de referência iniciado após 23 de Novembro de 1999, quatro semanas».

21 A regra 13 do regulamento define, no seu n.º 3, o momento em que começa o ano de referência na acepção desta disposição.

22 Quando o emprego de um trabalhador se tiver iniciado após a data em que começa o primeiro ano de referência, a regra 13, n.º 5 exige que o direito a férias anuais remuneradas do interessado relativamente a esse ano seja calculado proporcionalmente.

23 Nos termos da regra 13, n.º 9, as férias podem ser divididas, mas apenas podem ser gozadas no decurso do ano ao qual se referem e não podem ser substituídas por qualquer contrapartida financeira, salvo nos casos em que a relação de trabalho tenha cessado.

24 A regra 13, n.º 7, do regulamento dispõe:

«O direito conferido pelo n.º 1 não será reconhecido se o trabalhador não tiver cumprido treze semanas de trabalho consecutivas».

25 A regra 13, n.º 8, do regulamento indica que um trabalhador trabalhou durante treze semanas consecutivas, na acepção do n.º 7, «se as suas relações laborais com a entidade patronal tiverem sido reguladas por um contrato durante a totalidade ou parte de cada uma das semanas em questão».

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

26 O BECTU é um sindicato que conta com cerca de 30 000 aderentes, que exercem diversas actividades nos sectores da rádio, da televisão, do cinema, do teatro e do espectáculo, como as de técnicos de som, operadores de câmara, técnicos de efeitos especiais, projeccionistas, técnicos de montagem, investigadores, cabeleireiros ou maquilhadores.

27 O BECTU afirma que a maior parte dos seus aderentes são contratados com base em contratos de trabalho de curta duração — muitas vezes menos de treze semanas para a mesma entidade patronal —, de modo que um grande número não satisfaz a condição estabelecida pela regra 13, n.º 7, do regulamento para adquirir direito a férias anuais remuneradas. Consequentemente, os interessados são privados do direito às férias, bem como de uma compensação financeira que o substitua, pelo simples facto de terem trabalhado, é certo, de maneira regular, mas sucessivamente para várias entidades patronais.

28 Considerando que a regra 13, n.º 7, do regulamento constituía uma transposição incorrecta do artigo 7.º da Directiva 93/104, o BECTU solicitou, mediante pedido de fiscalização jurisdicional apresentado em 4 de Dezembro de 1998, autorização para impugnar a referida disposição do regulamento. Em 18 de Janeiro de 1999, a High Court of Justice admitiu o recurso.

29 No âmbito deste processo, o BECTU alegou que a regra 13, n.º 7, do regulamento constituía uma restrição ilegal do direito a férias anuais remuneradas conferido pelo artigo 7.º da Directiva 93/104, com o fundamento de que os trabalhadores empregados durante menos de treze semanas consecutivas para a mesma entidade patronal são, em aplicação da referida disposição do regulamento, privados da possibilidade de beneficiar de tal direito, sendo certo que a directiva o concede a «todos os trabalhadores».

30 Além disso, nenhuma das derrogações enunciadas no artigo 17.º da referida directiva se aplica no caso vertente e o período mínimo de ocupação exigido pelo regulamento está em contradição tanto com o objectivo de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores prosseguido por esta directiva como com a necessidade de interpretar de forma restritiva as derrogações aos direitos conferidos a estes últimos pela ordem jurídica comunitária. Por outro lado, a disposição em causa do regulamento comporta o risco de abuso por parte de empregadores pouco escrupulosos.

31 O BECTU defendia igualmente que, ao indicar que todos os trabalhadores beneficiam de férias anuais remuneradas «em conformidade com as condições de obtenção e de concessão previstas nas legislações e/ou práticas nacionais», o artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 93/104 permite efectivamente aos Estados-Membros preverem as modalidades de exercício deste direito, mas estas últimas não podem, no entanto, ter como consequência privar certas categorias de trabalhadores da protecção conferida neste domínio pela referida directiva.

32 Foi nestas condições que a High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office), decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) A expressão 'de acordo com as condições de obtenção e de concessão previstas nas legislações e/ou práticas nacionais' constante do artigo 7.° da Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho [...] deve ser interpretada no sentido de que permite a um Estado-Membro aprovar legislação nacional segundo a qual:

a) um trabalhador só começa a adquirir o direito às férias anuais remuneradas a que se refere o artigo 7.° (ou os correspondentes benefícios) depois de completar um determinado período de trabalho para a mesma entidade patronal; mas

b) uma vez cumprido esse período mínimo, o tempo de actividade realizado é tomado em consideração para efeitos de cálculo do seu direito a férias?

2) Se a resposta à questão anterior for afirmativa, quais os factores a tomar em consideração pelo órgão jurisdicional nacional para apurar se um determinado período de trabalho para o mesmo empregador é legal e proporcionado? Mais especificamente, é legítimo que um Estado-Membro tome em consideração o custo para as entidades patronais da concessão de direitos a trabalhadores que estiveram empregados por períodos mais curtos do que o período de trabalho mínimo fixado?»

Primeira questão

33 Através da primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 7.°, n.° 1, da Directiva 93/104 permite que um Estado-Membro adopte uma regulamentação nacional por força da qual um trabalhador apenas adquire direito a férias anuais remuneradas na condição de ter cumprido um período mínimo de treze semanas consecutivas de trabalho para a mesma entidade patronal.

34 A este propósito, há que começar por recordar que o artigo 7.°, n.° 1, da Directiva 93/104 impõe aos Estados-Membros uma obrigação de resultado clara e precisa, segundo a qual estes últimos «tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas».

35 No entanto, resulta da mesma disposição que os trabalhadores beneficiam deste direito individual às férias anuais remuneradas com uma duração mínima, conferido pela Directiva 93/104, «de acordo com as condições de obtenção e de concessão previstas nas legislações e/ou práticas nacionais».

36 O alcance da referida disposição deve, assim, ser determinado recolocando-a no seu contexto. Para tanto, há que analisar a finalidade da Directiva 93/104 bem como o sistema instituído por esta e no qual se insere o seu artigo 7.°, n.° 1.

37 No que respeita, por um lado, ao objectivo da Directiva 93/104, há que reconhecer que resulta tanto do artigo 118.°-A do Tratado, que constitui a base jurídica desta directiva, como dos primeiro, quarto, sétimo e oitavo considerandos desta, e ainda da redacção do seu artigo 1.°, n.° 1, que ela tem por objecto

adoptar prescrições mínimas destinadas a promover a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores através de uma aproximação das disposições nacionais relativas, nomeadamente, à duração do tempo de trabalho.

38 Segundo estas mesmas disposições, esta harmonização ao nível comunitário em matéria de organização do tempo de trabalho tem por finalidade garantir uma melhor protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, permitindo-lhes beneficiar de períodos mínimos de descanso e de períodos de pausa adequados.

39 Neste contexto, resulta, em especial, do quarto considerando da referida directiva que a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, adoptada na reunião do Conselho Europeu realizada em Estrasburgo, em 9 de Dezembro de 1989, declara, no ponto 8 e no primeiro parágrafo do ponto 19, que todos os trabalhadores da Comunidade Europeia devem beneficiar de condições satisfatórias de protecção da saúde e da segurança no ambiente de trabalho e que têm direito, nomeadamente, a férias anuais remuneradas cuja duração deve ser aproximada no progresso, de acordo com as práticas nacionais.

40 No que respeita, por outro lado, ao sistema instituído pela Directiva 93/104, importa sublinhar que, embora o seu artigo 15.° permita, de uma maneira geral, a aplicação ou a introdução de disposições nacionais mais favoráveis à protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, a referida directiva indica em contrapartida, no artigo 17.°, que só algumas das suas disposições taxativamente enumeradas podem ser objecto de derrogações previstas pelos Estados-Membros ou pelos parceiros sociais. Além disso, a aplicação de tais derrogações está sujeita à condição de os princípios gerais de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores serem respeitados ou de serem concedidos aos trabalhadores em causa períodos equivalentes de descanso compensatório ou outra protecção adequada.

41 Ora, há que reconhecer que o artigo 7.° da Directiva 93/104 não figura expressamente entre as disposições da directiva que podem ser objecto de derrogação.

42 A Directiva 93/104 limita-se a enunciar, no seu artigo 18.°, n.° 1, alínea b), ii), que os Estados-Membros têm a possibilidade, no que respeita à aplicação do referido artigo 7.°, de utilizar um período de transição máximo de três anos a contar de 23 de Novembro de 1996, desde que, durante esse período, todos os trabalhadores beneficiem de férias anuais remuneradas de três semanas que não pode ser substituído por qualquer retribuição financeira, excepto nos casos de cessação da relação de trabalho. Como foi sublinhado no n.° 17 do presente acórdão, o Reino Unido fez uso desta possibilidade.

43 Resulta de quanto precede que o direito a férias anuais remuneradas de cada trabalhador deve ser considerado um princípio do direito social comunitário que reveste especial importância, que não pode ser derrogado e cuja execução pelas autoridades nacionais competentes apenas pode ser efectuada dentro dos limites expressamente enunciados pela própria Directiva 93/104.

44 É significativo, a este propósito, que esta directiva consagre, além disso, a regra segundo a qual o trabalhador deve normalmente poder beneficiar de descanso efectivo, numa preocupação de protecção eficaz da sua segurança e da sua saúde, uma vez que só no caso de a relação de trabalho cessar é que o seu artigo 7.°, n.° 2, permite que o direito a férias anuais remuneradas seja substituído por uma compensação financeira.

45 Cabe acrescentar que a Directiva 93/104 define o seu âmbito de aplicação de modo amplo, na medida em que, como resulta do seu artigo 1.°, n.° 3, é aplicável a todos os sectores de actividades, privados ou públicos, na acepção do artigo 2.° da Directiva 89/391, com excepção de alguns sectores específicos expressamente enumerados.

46 Além disso, a Directiva 93/104 não faz nenhuma distinção entre os trabalhadores com contrato por tempo indeterminado e com contrato a prazo. Pelo contrário, no que respeita mais especificamente às disposições relativas aos períodos mínimos de descanso que figuram na secção II desta directiva, aplicam-se na

maioria dos casos a «todos os trabalhadores», como acontece, em especial, com o artigo 7.°, n.° 1, desta no que toca ao direito a férias anuais remuneradas.

47 Resulta das considerações que precedem que, tendo em conta tanto os objectivos da Directiva 93/104 como a sua economia, as férias anuais remuneradas, de uma duração mínima de três semanas durante o período de transição previsto no artigo 18.°, n.° 1, alínea b), ii), e de quatro semanas após expirar este, constitui um direito social directamente conferido por esta directiva a cada trabalhador como prescrição mínima necessária para assegurar a protecção da sua segurança e da sua saúde.

48 Ora, uma regulamentação de um Estado-Membro, como a que está em causa no processo principal, que estabelece uma condição para a concessão do direito a férias anuais remuneradas susceptível de impedir que certos trabalhadores a ele tenham direito, não só esvazia da sua substância um direito individual expressamente concedido pela Directiva 93/104, como está em contradição com o objectivo desta última.

49 Efectivamente, em aplicação de uma regulamentação desta natureza, os trabalhadores cuja relação laboral termina antes de decorrido o período mínimo de treze semanas consecutivas de trabalho para a mesma entidade patronal são privados do direito a férias anuais remuneradas e também não recebem uma compensação financeira de substituição, sendo certo que trabalharam de facto durante um certo tempo e que, em conformidade com a Directiva 93/104, períodos mínimos de descanso são indispensáveis para a protecção da sua segurança e da sua saúde.

50 Semelhante regulamentação nacional é, além disso, manifestamente incompatível com a economia da Directiva 93/104 que, contrariamente a outras matérias que pertencem ao seu âmbito de aplicação, não autoriza nenhuma possibilidade de derrogação no que respeita ao direito a férias anuais remuneradas e opõe-se por conseguinte, por maioria de razão, a que um Estado-Membro possa unilateralmente restringir este direito conferido pela referida directiva a todos os trabalhadores. De facto, o artigo 17.° desta subordina as derrogações que autoriza à obrigação para os Estados-Membros de concederem períodos de descanso compensatório ou outra protecção adequada. Dado que nenhuma condição desta natureza está prevista no que respeita ao direito a férias anuais remuneradas, ainda mais claro se torna que a Directiva 93/104 não pretendia autorizar os Estados-Membros a derrogarem este direito.

51 Além disso, uma regulamentação como a que está em causa no processo principal é susceptível de dar lugar a abusos, uma vez que algumas entidades patronais poderiam tentar contornar a obrigação de conceder as férias anuais remuneradas a que cada trabalhador tem direito recorrendo com mais frequência às relações laborais de curta duração.

52 Consequentemente, a Directiva 93/104 deve ser interpretada no sentido de que obsta a que os Estados-Membros limitem unilateralmente o direito a férias anuais remuneradas conferido a todos os trabalhadores, aplicando uma condição de concessão do referido direito que tem por efeito excluir certos trabalhadores da possibilidade de beneficiarem deste último.

53 A expressão «de acordo com as condições de obtenção e de concessão previstas nas legislações e/ou práticas nacionais» deve, portanto, ser entendida no sentido de que apenas abrange as modalidades de aplicação das férias anuais remuneradas nos diferentes Estados-Membros. Como sublinhou o advogado-geral no n.° 34 das suas conclusões, estes têm a possibilidade de definir, na respectiva legislação interna, as condições do exercício e da execução do direito a férias anuais remuneradas, indicando as circunstâncias concretas em que os

trabalhadores podem fazer uso do referido direito, de que beneficiam por força da integralidade dos períodos de trabalho cumpridos, sem, no entanto, sujeitar a qualquer condição a própria constituição do direito, que resulta directamente da Directiva 93/104.

54 Para refutar a interpretação da Directiva 93/104 dada nos n.os 52 e 53 do presente acórdão, o Governo do Reino Unido alega, em primeiro lugar, que tal interpretação é posta em causa pela circunstância de as modalidades de aplicação do direito a férias anuais remuneradas variarem sensivelmente de um Estado-Membro para outro e de certas regulamentações nacionais não terem previsto a possibilidade de o trabalhador beneficiar de tal direito a partir do primeiro dia de trabalho.

55 A este propósito, cabe recordar que a Directiva 93/104 apenas contém prescrições mínimas de harmonização a nível comunitário em matéria de organização do tempo de trabalho, confiando aos Estados-Membros a adopção das modalidades de execução e de aplicação necessárias para a efectiva implementação dessas prescrições. Essas medidas podem, portanto, comportar algumas divergências quanto às condições de exercício do direito a férias anuais remuneradas, mas, como o Tribunal afirmou nos n.os 52 e 53 do presente acórdão, esta directiva não autoriza os Estados-Membros a afastar a própria constituição de um direito expressamente concedido a todos os trabalhadores.

56 Quanto ao restante, mesmo supondo que outras regulamentações nacionais contenham uma condição comparável à que figura na legislação em causa no processo principal, basta recordar que, uma vez que tal condição não é manifestamente conforme com a Directiva 93/104, é jurisprudência assente que um Estado-Membro não pode justificar a falta de cumprimento das obrigações que lhe incumbem por força do direito comunitário pelo facto de outros Estados-

-Membros terem igualmente deixado de cumprir as suas obrigações (v., neste sentido, acórdão de 9 de Julho de 1991, Comissão/Reino Unido, C-146/89, Colect., p. I-3533, n.º 47).

57 O Governo do Reino Unido defende, em segundo lugar, que a condição de concessão do direito a férias anuais remuneradas prevista na sua regulamentação constitui um justo equilíbrio entre, por um lado, o objectivo da Directiva 93/104, que visa proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores e, por outro, a necessidade de evitar impor obrigações excessivas às pequenas e médias empresas, conforme dispõe o artigo 118.º-A, n.º 2, segundo parágrafo, do Tratado, que constitui a base jurídica desta directiva. De facto, à parte o custo das próprias férias, as despesas administrativas são particularmente elevadas para assegurar a gestão das férias anuais do pessoal contratado por curtos períodos e oneram mais fortemente as pequenas e médias empresas.

58 A este propósito, importa começar por assinalar que a regulamentação em causa no processo principal é de aplicação geral, uma vez que a condição segundo a qual, para poder ter direito a férias anuais remuneradas, há que ter cumprido um período mínimo e consecutivo de treze semanas de trabalho para a mesma entidade patronal visa todos os trabalhadores, sem distinguir consoante as categorias de empresas nas quais estão empregados.

59 Importa sublinhar, em seguida, que resulta do quinto considerando da Directiva 93/104 que «a melhoria da segurança, da higiene e da saúde dos trabalhadores no trabalho constitui um objectivo que não se pode subordinar a considerações de ordem puramente económica». Ora, o argumento do Governo do Reino Unido assenta incontestavelmente numa consideração desta natureza.

60 Importa recordar, finalmente, que, como o Tribunal de Justiça decidiu no acórdão de 12 de Novembro de 1996, Reino Unido/Conselho (C-84/94, Colect., p. I-5755,

n.º 44), a Directiva 93/104 já teve em conta as incidências que a organização do tempo de trabalho que prevê pode ter nas pequenas e médias empresas, uma vez que uma das condições a que são sujeitas as medidas baseadas no artigo 118.º-A do Tratado é precisamente que não contrariem a criação e o desenvolvimento de tais empresas. Entretanto, o artigo 18.º, n.º 1, alínea b), ii), da referida directiva autoriza os Estados-Membros a prever um período de transição de três anos durante os quais os trabalhadores devem poder beneficiar de férias anuais remuneradas de três semanas, possibilidade de que o Reino Unido fez uso.

61 Além disso, a mesma directiva não impede os Estados-Membros de adaptarem as modalidades de exercício do direito a férias anuais remuneradas através de uma regulamentação, por exemplo, do modo como os trabalhadores podem gozar as férias anuais a que têm direito durante as três primeiras semanas de emprego.

62 O Governo do Reino Unido alega, em terceiro lugar, que há que interpretar o artigo 7.º da Directiva 93/104 à luz do conjunto deste diploma. Ora, em aplicação de outras disposições desta directiva, a existência de períodos de descanso diário e semanal desde o início da relação laboral atrasa a acumulação de cansaço pelos trabalhadores, pelo que não é necessário conceder-lhes um direito a férias anuais remuneradas durante as primeiras semanas de emprego a fim de proteger a sua segurança e a sua saúde.

63 Basta ter presente, a este propósito, que esta argumentação parte da hipótese segundo a qual, tratando-se de um trabalhador ocupado no âmbito de contratos de trabalho de curta duração, o interessado pôde beneficiar de um período de descanso suficiente antes de iniciar uma nova relação de trabalho. Ora, a procedência de tal suposição está longe de estar demonstrada no que respeita a trabalhadores que exercem as suas actividades no quadro de uma sucessão de contratos de trabalho de curta duração. Pelo contrário, tais trabalhadores encontram-se frequentemente numa situação mais precária do que os contratados ao abrigo de contratos de duração superior, pelo que é ainda mais importante não

negligenciar a protecção da sua segurança e da sua saúde, em conformidade com a finalidade da Directiva 93/104.

64 Tendo em conta o conjunto das considerações que precedem, há que responder à primeira questão que o artigo 7.°, n.° 1, da Directiva 93/104 não permite que um Estado-Membro adopte uma regulamentação nacional por força da qual um trabalhador apenas adquire direito a férias anuais remuneradas na condição de ter cumprido um período mínimo de treze semanas consecutivas de trabalho para a mesma entidade patronal.

Quanto à segunda questão

65 A segunda questão apenas foi submetida prevendo a hipótese de o artigo 7.°, n.° 1, da Directiva 93/104 permitir a um Estado-Membro adoptar uma regulamentação nacional como a que está em causa no processo principal. Consequentemente, tendo em conta a resposta negativa dada à primeira questão, não há que responder à segunda questão.

Quanto às despesas

66 As despesas efectuadas pelo Governo do Reino Unido e pela Comissão, que apresentaram observações ao Tribunal, não são reembolsáveis. Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional nacional, compete a este decidir quanto às despesas.

Pelos fundamentos expostos,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção),

pronunciando-se sobre as questões submetidas pela High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office), por despacho de 14 de Abril de 1999, declara:

O artigo 7.°, n.° 1, da Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, não permite que um Estado-Membro adopte uma regulamentação nacional por força da qual um trabalhador apenas adquire direito a férias anuais remuneradas na condição de ter cumprido um período mínimo de treze semanas consecutivas de trabalho para a mesma entidade patronal.

Gulmann Skouris Schintgen

Colneric Cunha Rodrigues

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 26 de Junho de 2001.

O secretário

R. Grass

O presidente da Sexta Secção

C. Gulmann