ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção)

18 de Março de 2004 *

No processo C-342/01,

que tem por objecto um pedido dirigido ao Tribunal de Justiça, nos termos do artigo 234.° CE, pelo Juzgado de lo Social n.° 33 de Madrid (Espanha), destinado a obter, no litígio pendente neste órgão jurisdicional entre

María Paz Merino Gómez

e

Continental Industrias del Caucho SA,

uma decisão a título prejudicial sobre a interpretação do 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 (JO L 307, p. 18), do artigo 11.°, n.° 2, alínea a), da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (Décima Directiva especial na acepção do n.° 1 do artigo 16.° da Directiva 89/391/CEE) (JO L 348, p. 1), e do artigo 5.°, n.° 1, da

* Língua do processo: espanhol.

Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (JO L 39, p. 40; EE 05 F2 p. 70),

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção),

composto por: J. N. Cunha Rodrigues, exercendo funções de presidente da Sexta Secção, J.-P. Puissochet, R. Schintgen, F. Macken e N. Colneric (relatora), juízes,

advogado-geral: J. Mischo,
secretário: R. Grass,

vistas as observações escritas apresentadas:

— em representação de M. P. Merino Gómez, por G. J. Gonzalez Gil, abogada,

— em representação do Governo espanhol, por R. Silva de Lapuerta, na qualidade de agente,

— em representação do Governo italiano, por I. M. Braguglia, na qualidade de agente, assistido por G. Fiengo, avvocato dello Stato,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por N. Yerrel e I. Martínez del Peral, na qualidade de agentes,

visto o relatório do juiz-relator,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 3 de Abril de 2003,

profere o presente

Acórdão

1 Por despacho de 3 de Setembro de 2001, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 12 de Setembro seguinte, o Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid colocou, nos termos do artigo 234.º CE, duas questões prejudiciais relativas à interpretação do artigo 7.º, n.º 1, 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), do artigo 11.º, n.º 2, alínea a), da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (Décima Directiva especial na acepção do n.º 1 do artigo 16.º da Directiva 89/391/CEE) (JO L 348, p. 1), e do artigo 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (JO L 39, p. 40; EE 05 F2 p. 70).

2 Estas questões foram suscitadas no âmbito de um litígio que opõe M. P. Merino Gómez à sociedade Continental Industrias del Caucho SA (a seguir «Continental Industrias») a propósito de um pedido de férias anuais apresentado pela primeira, cuja licença de maternidade coincidia com um dos períodos das férias anuais do seu local de trabalho, fixadas num acordo colectivo.

Enquadramento jurídico

Direito comunitário

3 O artigo 7.° da Directiva 93/104 determina:

«Férias anuais

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.»

4 O artigo 15.° da mesma directiva prevê:

«Disposições mais favoráveis

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.»

5 O décimo quarto considerado da Directiva 92/85 enuncia que a vulnerabilidade da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante torna necessário um direito a licença por maternidade.

6 O artigo 2.° da mesma directiva define, para efeitos da mesma, os conceitos de «trabalhadora grávida», «trabalhadora puérpera» e de «trabalhadora lactante» por remissão para as legislações e/ou práticas nacionais.

7 O artigo 8.°, n.° 1, da Directiva 92/85 prevê:

«Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que as trabalhadoras referidas no artigo 2.° beneficiem de uma licença de maternidade de, pelo menos, 14 semanas consecutivas, a gozar antes e/ou depois do parto em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais.»

8 O artigo 11.° da mesma directiva dispõe:

«Direitos decorrentes do contrato de trabalho

A fim de garantir às trabalhadoras, na acepção do artigo 2.°, o exercício dos direitos de protecção da sua segurança e saúde reconhecidos pelo presente artigo, prevê-se que:

[...]

2. No caso referido no artigo 8.°:

a) Devem ser garantidos os direitos decorrentes do contrato de trabalho das trabalhadoras referidas no artigo 2.°, não referidos na alínea b) do presente ponto;

b) Devem ser garantidos a manutenção de uma remuneração e/ou o benefício de uma prestação adequada às trabalhadoras, na acepção do artigo 2.°;

[...]»

9 Nos termos do artigo 2.°, n.ºs 1 e 3, da Directiva 76/207:

«1. O princípio da igualdade de tratamento, na acepção das disposições adiante referidas, implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar.

[...]

3. A presente directiva não constitui obstáculo às disposições relativas à protecção da mulher, nomeadamente no que se refere à gravidez e à maternidade.»

10 Nos termos do artigo 5.° da mesma directiva:

1. A aplicação do princípio da igualdade de tratamento no que se refere às condições de trabalho, incluindo as condições de despedimento, implica que sejam asseguradas aos homens e às mulheres as mesmas condições, sem discriminação em razão do sexo.

2. Para esse efeito, os Estados-Membros adoptarão as medidas necessárias a fim de que:

[...]

b) Sejam nulas, anuláveis ou possam ser revistas as disposições contrárias ao princípio da igualdade de tratamento que figurem em convenções colectivas ou em contratos individuais de trabalho, em regulamentos internos das empresas, bem como nos estatutos das profissões independentes;

[...]»

Direito nacional

Legislação aplicável

11 O artigo 38.° do Estatuto de los Trabajadores (Estatuto dos Trabalhadores, a seguir «Estatuto dos Trabalhadores», aprovado pelo Real Decreto Legislativo n.° 1/1995, de 24 de Março de 1995 (BOE n.° 75, de 29 de Março de 1995, p. 9654), determina:

«1. O período de férias anuais pagas, que não pode ser substituído por uma compensação financeira, é o acordado por convenção colectiva ou contrato individual. A duração das férias não pode, em caso algum, ser inferior a 30 dias de calendário.

2. O período ou períodos de férias são fixados de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, em conformidade com o eventualmente previsto nas convenções colectivas em matéria de planificação anual das férias.

[...]»

12 O artigo 48.°, n.° 4, do mesmo estatuto prevê:

«Em caso de parto, o contrato é suspenso por um período ininterrupto de dezasseis semanas, que pode ser prorrogado, em caso de nascimentos múltiplos, de duas semanas por cada filho a partir do segundo. O período de licença é repartido à escolha da interessada, desde que pelo menos seis semanas se sigam imediatamente ao parto [...].»

Convenção colectiva

13 As relações entre a Continental Industrias, fabricante de pneus, e o seu pessoal são reguladas pela convenção colectiva para a indústria química. Esta última prevê, no artigo 46.°, relativo à suspensão do contrato de trabalho por causa de maternidade, um período de dezasseis semanas equivalente ao período legal.

14 O artigo 43.° desta convenção regula as férias anuais e a sua duração. Este é de 30 dias de calendário, especificando-se que pelo menos 15 dias devem ser gozados ininterruptamente entre os meses de Junho e Setembro.

Acordo colectivo

15 Por acordo colectivo celebrado em 7 de Maio de 2001 entre a Continental Industrias e os representantes dos trabalhadores, na sequência de uma conciliação obtida no âmbito de um procedimento de resolução de um conflito colectivo, instaurado a pedido desses representantes, foram fixados dois períodos gerais para as férias do pessoal, o primeiro dos quais compreendido entre 16 de Julho e 12 de Agosto de 2001 e o segundo entre 6 de Agosto e 2 de Setembro de 2001.

16 O referido acordo previa igualmente que, a título excepcional, seis trabalhadores pudessem gozar férias no mês de Setembro. Para esse período de férias excepcional era dada preferência aos trabalhadores que no ano anterior não tivessem podido escolher o seu período de férias.

Litígio no processo principal

17 M. P. Merino Gómez trabalha como operária na Continental Industrias desde 12 de Setembro de 1994. Esteve de licença por maternidade entre 5 de Maio e 24 de Agosto de 2001.

18 Uma vez que M. P. Merino Gómez tinha podido escolher as datas das suas férias em 2000, não podia gozar, em aplicação das regras fixadas no acordo colectivo de 7 de Maio de 2001, as suas férias anuais em Setembro de 2001, durante o período excepcional.

19 No entanto, pediu que lhe fosse concedida a possibilidade de gozar essas férias entre 25 de Agosto e 21 de Setembro de 2001 ou, em alternativa, entre 1 e 27 de Setembro de 2001, isto é, durante o período consecutivo ao da sua licença por maternidade.

20 A Continental Industrias não deferiu o pedido apresentado por M. P. Merino Gómez.

21 Em 6 de Junho de 2001, esta última intentou nos Juzgados de lo Social de Madrid uma acção contra a Continental Industrias relativa ao seu pedido de férias.

Questões prejudiciais

22 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, os tribunais espanhóis já se pronunciaram sobre processos idênticos àquele que é objecto do processo principal, isto é, processos nos quais existe coincidência entre as datas de licença por maternidade e as datas fixadas em acordos colectivos para as férias do pessoal. Refere que diferentes órgãos jurisdicionais superiores, nomeadamente o Tribunal Supremo, em acórdãos de 30 de Novembro de 1995 e de 27 de Junho de 1996, o Tribunal Superior de Justicia de Navarra, em acórdão de 10 de Fevereiro de 2000, o da Andalucía, em acórdão de 7 de Dezembro de 1999, e o de Madrid, em acórdão de 13 de Julho de 1999, defendem que, nesses casos, a

trabalhadora não pode gozar as suas férias anuais num período diferente do fixado pelo acordo colectivo celebrado na empresa, pois o respeito de quanto foi dessa forma convencionado prevalece sobre o direito da trabalhadora às férias autorizadas a título individual.

23 O órgão jurisdicional de reenvio não partilha desta opinião. Sublinha que, atenta a jurisprudência do Tribunal de Justiça relativa ao artigo 7.° da Directiva 93/104, constante do acórdão de 26 de Junho de 2001, BECTU (C-173/99, Colect., p. I-4881), ao artigo 8.° da Directiva 92/85, constante do acórdão de 27 de Outubro de 1998, Boyle e o. (C-411/96, Colect., p. I-6401), bem como à Directiva 76/207, constante do acórdão de 30 de Abril de 1998, Thibault (C-136/65, Colect., p. I-2011), o princípio da igualdade de tratamento e da não discriminação da mulher grávida ou lactante exige que uma trabalhadora possa gozar as suas férias anuais num período diferente daquele ao qual corresponde a sua licença por maternidade, desde que o período de férias anuais previamente fixado por acordo colectivo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores coincida com a sua licença por maternidade. Admitir a coincidência do período de férias e do período de licença levaria à anulação de um deles, neste caso, o das férias anuais.

24 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, o facto de as datas das férias para todo o pessoal terem sido fixadas previamente por acordo colectivo não obsta a essa solução. Para respeitar a regulamentação comunitária que garante o princípio da igualdade de tratamento e da não discriminação, assim como o direito a férias anuais, o acordo de 7 de Maio de 2001 deveria ter contemplado a situação específica das trabalhadoras da empresa que estejam grávidas, garantindo-lhes o duplo direito a licença de maternidade e a férias anuais. Ao basear-se no acórdão de 21 de Outubro de 1999, Lewen (C-333/97, Colect., p. I-7243), o órgão jurisdicional de reenvio considera que, não o fazendo, o referido acordo viola o direito comunitário.

25 Em caso de resposta afirmativa à sua primeira questão, isto é, se for confirmada a sua interpretação do direito comunitário, o órgão jurisdicional de reenvio considera que uma segunda questão deveria ser resolvida no caso vertente. A este respeito, recorda que a trabalhadora dispõe, em conformidade com a legislação

nacional, de um período de licença por maternidade que acresce, em duas semanas, ao mínimo fixado no artigo 8.°, n.° 1, da Directiva 92/85 e que a regulamentação nacional lhe confere igualmente direito a 30 dias de calendário de férias anuais, ou seja, acrescem dois dias às quatro semanas (28 dias) fixadas no artigo 7.° da Directiva 93/104.

26 Uma vez que o direito nacional é mais favorável aos trabalhadores do que a Directiva 92/85, o órgão jurisdicional de reenvio considera que há que reconhecer à trabalhadora o direito a 30 dias de calendário de férias anuais, previstos na legislação nacional e na convenção colectiva aplicável.

27 Foi nestas circunstâncias que o Juzgado de lo Social n.° 33 de Madrid decidiu suspender a instância e colocar ao Tribunal de Justiça as questões prejudiciais seguintes:

«1) Quando os acordos colectivos celebrados entre a empresa e os representantes dos trabalhadores estabelecem as datas de gozo de férias para todo o pessoal e se demonstra que são coincidentes com as da licença de maternidade de uma trabalhadora, o artigo 7.°, n.° 1, da Directiva 93/104, o artigo 11.°, n.° 2, alínea a), da Directiva 92/85 e o artigo 5.°, n.° 1, da Directiva 76/207 asseguram o direito desta trabalhadora a gozar as suas férias anuais em período diferente do acordado e não coincidente com o da sua licença por maternidade?

2) No caso de se responder afirmativamente à pergunta anterior, o conteúdo material do direito ao gozo de férias anuais abrange exclusivamente as quatro semanas de férias referidas no artigo 7.°, n.° 1, da Directiva 93/104 ou é extensivo aos 30 dias fixados pela legislação nacional no artigo 38.°, n.° 1, do Estatuto dos Trabalhadores?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

28 Em conformidade com o artigo 7.° da Directiva 93/104, 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.

29 O direito de cada trabalhador a férias anuais remuneradas deve ser considerado um princípio do direito social comunitário que reveste uma importância especial, em relação ao qual não podem existir derrogações e cuja aplicação pelas autoridades nacionais competentes apenas pode ser feita dentro dos limites expressamente enunciados na própria Directiva 93/104 (acórdão BECTU, já referido, n.° 43).

30 É significativo a este respeito que a referida directiva consagre, além disso, a regra segundo a qual o trabalhador deve normalmente poder beneficiar de descanso efectivo, a fim de garantir uma 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 (acórdão BECTU, já referido, n.° 44).

31 O artigo 7.°, n.° 1, da Directiva 93/104, segundo o qual os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias «de acordo com as condições de obtenção e de concessão previstas nas legislações e/ou práticas nacionais», eve ser entendido no

sentido de que significa que as modalidades de aplicação nacionais devem, de qualquer forma, respeitar o direito a férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas.

32 A finalidade do direito a férias anuais é diferente da finalidade do direito à licença por maternidade. Esta última visa, por um lado, a protecção da condição biológica da mulher no decurso da sua gravidez e na sequência desta e, por outro, a protecção das relações especiais entre a mulher e o seu filho durante o período que se segue à gravidez e ao parto (v. acórdãos de 12 de Julho de 1984, Hofmann, 184/83, Recueil, p. 3047, n.º 25; Thibault, já referido, n.º 25, e Boyle e o., já referido, n.º 41).

33 O artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 93/104 deve, portanto, ser interpretado no sentido de que, em caso de coincidência entre as datas da licença por maternidade de uma trabalhadora e as datas das férias anuais de todo o pessoal, as exigências da directiva relativas às férias anuais remuneradas não se podem considerar preenchidas.

34 Além disso, o artigo 11.º, n.º 2, alínea a), da Directiva 92/85 prevê que os direitos inerentes ao contrato de trabalho de uma trabalhadora, diferentes dos visados na mesma disposição, alínea b), devem ser garantidos em caso de licença por maternidade.

35 Consequentemente, o mesmo deve acontecer tratando-se do direito a férias anuais remuneradas.

36 Quanto à Directiva 76/207, refira-se que é esta directiva que regula a fixação do tempo das férias anuais remuneradas (v., quanto à determinação do início da licença por maternidade, acórdão Boyle e o., já referido, n.º 47).

37 A referida directiva tem por finalidade alcançar não uma igualdade formal mas sim uma igualdade substancial. Com efeito, em conformidade com o artigo 2.º, n.º 3, da mesma directiva, o exercício dos direitos conferidos às mulheres por disposições especiais destinadas a proteger as mulheres no que respeita à gravidez e à maternidade não pode ser objecto de tratamento desfavorável no que se refere às suas condições de trabalho (v. acórdão Thibault, já referido, n.º 26).

38 Daí resulta que o artigo 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207 deve ser interpretado no sentido de que uma trabalhadora deve poder gozar as suas férias anuais num período diferente do período de licença por maternidade.

39 O mesmo aconteceria em caso de coincidência entre o período de licença por maternidade e o período fixado a título geral por um acordo colectivo para as férias anuais do pessoal.

40 Recorde-se, por outro lado, que, nos termos do artigo 5.º, n.º 2, alínea b), da Directiva 76/207, os Estados-Membros adoptarão as medidas necessárias a fim de

que as disposições contrárias ao princípio da igualdade de tratamento que figurem nas convenções colectivas sejam nulas, anuláveis ou possam ser alteradas.

41 Tendo em conta as considerações anteriores, há que responder à primeira questão que os artigos 7.°, n.° 1, da Directiva 93/104, 11.°, n.° 2, alínea a), da Directiva 92/85 e 5.°, n.° 1, da Directiva 76/207 devem ser interpretados no sentido de que uma trabalhadora deve poder gozar as suas férias anuais num período diferente do período em que se encontra de licença por maternidade igualmente em caso de coincidência entre o período de licença por maternidade e o período fixado a título geral por acordo colectivo para as férias anuais do pessoal.

Quanto à segunda questão

42 Com a segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o número de dias de férias anuais que, nas circunstâncias do processo principal, uma trabalhadora pode gozar é o período previsto como período mínimo pelo direito comunitário ou se é o período mais longo previsto na legislação nacional.

43 De acordo com o artigo 15.° da Directiva 93/104, esta não impede os Estados-Membros de aplicarem ou instituírem 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.

44 Quando um Estado-Membro optou por um período de férias anuais superior ao período mínimo prescrito na directiva, o direito a um período mais longo de férias anuais, conferido às mulheres que tenham gozado uma licença por maternidade que coincide com o período das férias anuais de todo o pessoal, é regulado pelo artigo 11.°, n.° 2, alínea a), da Directiva 92/85.

45 Deve, portanto, responder-se à segunda questão que o artigo 11.°, n.° 2, alínea a), da Directiva 92/85 deve ser interpretado no sentido de que, nas circunstâncias do processo principal, visa igualmente o direito de uma trabalhadora a um período de férias anuais, previsto na legislação nacional, mais longo do que o mínimo previsto na Directiva 93/104.

Quanto às despesas

46 As despesas efectuadas pelos Governos espanhol e italiano, bem como pela Comissão, que apresentaram observações ao Tribunal de Justiça, 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 pelo Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid, por despacho de 3 de Setembro de 2001, declara:

1) O artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, o artigo 11.º, n.º 2, alínea a), da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (Décima Directiva especial na acepção do n.º 1 do artigo 16.º da Directiva 89/391/CEE), e o artigo 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, devem ser interpretados no sentido de que uma trabalhadora deve poder gozar as suas férias anuais num período diferente do período em que se encontra de licença por maternidade igualmente em caso de coincidência entre o período de licença por maternidade e o período fixado a título geral por acordo colectivo para as férias anuais do pessoal.

2) O artigo 11.º, n.º 2, alínea a), da Directiva 92/85 deve ser interpretado no sentido de que, nas circunstâncias do processo principal, visa igualmente o

direito de uma trabalhadora a um período de férias anuais, previsto na legislação nacional, mais longo do que o mínimo previsto na Directiva 93/104.

Cunha Rodrigues Puissochet Schintgen

Macken Colneric

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 18 de Março de 2004.

O secretário

R. Grass

O presidente

V. Skouris