ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção)

6 de Abril de 2006 *

No processo C-124/05,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pelo Gerechtshof te 's-Gravenhage (Países Baixos), por decisão de 3 de Março de 2005, entrado no Tribunal de Justiça em 16 de Março de 2005, no processo

Federatie Nederlandse Vakbeweging

contra

Staat der Nederlanden,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção),

composto por: P. Jann, presidente de secção, K. Schiemann, N. Colneric (relatora), K. Lenaerts e E. Juhász, juízes,

* Língua do processo: neerlandês.

advogada-geral: J. Kokott,
secretário: M. Ferreira, administradora principal,

vistos os autos e após a audiência de 15 de Dezembro de 2005,

vistas as observações apresentadas:

— em representação da Federatie Nederlandse Vakbeweging, por L. S. J. de Korte e M. A. C. Vijn, advocaten,

— em representação do Reino dos Países Baixos, por H. G. Sevenster e M. de Mol, na qualidade de agentes,

— em representação do Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte, por T. Linden, na qualidade de agente,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por N. Yerrell e P. van Nuffel, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 12 de Janeiro de 2006,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação do artigo 7.º, n.º 2, 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), na redacção dada pela Directiva 2000/34/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de Junho de 2000 (JO L 195, p. 41, a seguir «directiva»).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito do litígio que opõe a Federatie Nederlandse Vakbeweging (federação neerlandesa dos sindicatos, a seguir «FNV») ao Estado neerlandês a propósito da questão de saber se a possibilidade de substituir por retribuição dias do período mínimo de férias anuais, na acepção da directiva, acumulados durante os anos precedentes, é contrária ao artigo 7.º, n.º 2, da directiva.

Quadro jurídico

Regulamentação comunitária

3 A directiva foi adoptada com fundamento no artigo 118.º-A do Tratado CE (os artigos 117.º a 120.º do Tratado CE foram substituídos pelos artigos 136.º CE a 143.º CE). Conforme dispõe o seu artigo 1.º, n.º 1, a directiva estabelece prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho.

4 A secção II da directiva prevê as medidas que os Estados-Membros são obrigados a tomar para que todos os trabalhadores beneficiem de um período mínimo de descanso diário, de descanso semanal e de férias anuais remuneradas. Regulamenta igualmente o tempo de pausa e a duração máxima semanal de trabalho.

5 No que respeita às férias anuais, o artigo 7.º da directiva 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.»

6 O artigo 17.º da directiva prevê a faculdade de, sob determinadas condições, derrogar várias das suas disposições, sem referir, porém, o artigo 7.º

7 A directiva foi revogada e substituída, a partir de 2 de Agosto de 2004, pela Directiva 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 L 299, p. 9). Porém, o artigo 7.º da directiva permaneceu inalterado.

Legislação nacional

8 As disposições relevantes, adoptadas a fim de transpor a directiva para a ordem jurídica interna neerlandesa, estão incluídas no livro 7, título 10 (contrato de trabalho), capítulo 3 (férias), do Código Civil (Burgerlijk wetboek, a seguir «BW»).

9 O artigo 7:634, n.º 1, do BW dispõe:

«Em cada ano em relação ao qual tenha tido direito a salário pelo período integral de trabalho acordado, o trabalhador adquire o direito a férias de, no mínimo, quatro vezes o período de trabalho semanal acordado ou, se o período de trabalho acordado for expresso em horas por ano, de, no mínimo, um período equivalente.»

10 Por força do artigo 7:638 do BW:

«1. A entidade empregadora deverá, todos os anos, permitir ao trabalhador que goze as férias a que, no mínimo, tem direito nos termos do artigo 634.

2. Na medida em que a marcação das férias não esteja prevista em contrato escrito ou nos termos de uma regulamentação colectiva de trabalho ou de um regulamento

adoptado pelo órgão da administração competente ou em seu nome, ou nos termos da lei, a entidade empregadora estabelecerá as datas do início e do termo das férias de acordo com o desejo do trabalhador, salvo se existirem razões ponderosas que o impeçam. [...]

[...]

6. A entidade empregadora deverá conceder ao trabalhador o restante direito a férias em dias ou horas, salvo se existirem razões ponderosas que o impeçam.

[...]»

11 Nos termos do artigo 7:639 do BW:

«Durante as suas férias, o trabalhador mantém o direito à retribuição.»

12 O artigo 7:640 do BW dispõe:

«1. O trabalhador não poderá, durante a duração do contrato de trabalho, prescindir do seu direito a férias mediante o pagamento de uma retribuição.

2. Se o direito a férias adquirido ultrapassar o mínimo referido no artigo 634, poderá derrogar-se o disposto no n.º 1, por acordo escrito, em relação à parte do direito que ultrapasse esse mínimo.»

13 Por força do artigo 7:642 do BW:

«A acção para reconhecimento do direito a férias prescreve no termo de um prazo de cinco anos após o último dia do ano civil em que o direito foi adquirido.»

14 Nos termos do artigo 7:645 do BW:

«O disposto nos artigos 634 a 643, inclusive, não pode ser derrogado em detrimento do trabalhador, excepto se os referidos artigos permitirem essa derrogação.»

Litígio no processo principal e questão prejudicial

15 Quanto às normas legais supramencionadas, um folheto informativo publicado pelo Ministério dos Assuntos Sociais e do Emprego e intitulado «*Nieuwe vakantiewetge-*

ving. Meer ruimte voor maatwerk» (Nova legislação das férias: mais espaço para a individualização), de Fevereiro de 2001 (a seguir «folheto»), expõe o seguinte:

«A base da legislação das férias mantém-se a mesma: todos os trabalhadores têm direito a férias remuneradas. O número mínimo legal de dias de férias por ano é de quatro vezes o número de dias de trabalho por semana. [...]

É sempre possível mais férias, mas nunca menos!

[...]

3. Acumulação de férias por períodos mais longos

Um trabalhador pode não gozar os seus dias de férias durante alguns anos de modo a poder realizar uma longa volta ao mundo?

Sim, é possível. Os dias de férias não gozados podem ser acumulados por períodos mais longos sem que caduque o respectivo direito. [...]

4. Substituir dias de férias por retribuição

A casa está a precisar de obras. Um trabalhador pode receber dinheiro em troca dos dias de férias não gozados?

Sim, mas com restrições. Os dias de férias extraordinários podem daqui em diante ser substituídos por retribuição. Trata-se dos dias de férias acima do número mínimo obrigatório anual ou dos dias que não foram gozados em anos anteriores.

Exemplo: Um trabalhador com um emprego a tempo inteiro possui 50 dias de férias não gozados e pretende cedê-los à sua entidade empregadora. Ainda não gozou férias nesse ano. Poderá, nesse caso, substituir por retribuição, no máximo 50 — 20 (mínimo legal) = 30 dias.»

16 Durante a discussão parlamentar do artigo 7:640 do BW, o Governo neerlandês observou, em síntese, o seguinte: o direito mínimo a férias consiste no número de dias a que um trabalhador tem sempre direito num determinado ano, excluindo os dias extralegais desse ano e os dias não gozados dos anos anteriores. Todos os dias não gozados nestes últimos são susceptíveis de substituição por retribuição, independentemente da proveniência desses dias. Assim, é irrelevante que os dias não gozados sejam dias de férias extralegais ou pertençam ao período mínimo de férias de um ano anterior. Se um trabalhador não gozar (total ou parcialmente) o direito ao período mínimo de férias, seja por que motivo for, esse direito deixa no ano seguinte de ser um direito ao período mínimo. Com efeito, no ano seguinte já existe um direito ao período mínimo de férias distinto. Poderá prever-se uma retribuição financeira pelo direito não gozado de um ano anterior.

17 Durante essa discussão parlamentar, foi reconhecido que a possibilidade de substituir férias por retribuição implicava o risco de se encorajar os trabalhadores a não gozarem os dias de férias, por saberem que os dias de férias não gozados num ano de serviço poderão ser substituídos por retribuição nos anos seguintes. A esse propósito, esclareceu-se que devem ser deixadas às entidades empregadoras e aos trabalhadores as responsabilidades próprias nesta matéria e que se confia que os interessados procederão, nesse caso, de uma forma responsável. Nesse contexto, foi referido que, nos termos do artigo 7:638, n.º 1, do BW, a entidade empregadora deve, todos os anos, permitir ao trabalhador gozar pelo menos o período mínimo de férias a que tem direito; o trabalhador pode impor à entidade empregadora este direito ao período mínimo de férias.

18 Foi proposta a alteração do artigo 7:640, n.º 2, do BW, de modo a não permitir que, do número total de dias de férias acumulados, seja substituída por retribuição a parte desses dias de férias que resulta do gozo, em anos anteriores, de um número de dias de férias inferior ao mínimo legal. Esta proposta foi rejeitada durante a discussão parlamentar.

19 A FNV propôs uma acção no Rechtbank te 's-Gravenhage, na qual pedia, no essencial, que este declarasse que o Estado neerlandês tinha agido ilegalmente ao entender e declarar, contrariamente ao artigo 7.º, n.º 2, da directiva, no âmbito da interpretação do conceito de «período mínimo de férias» a que se refere o artigo 7:634 do BW, que os dias, tanto legais como extralegais, que foram acumulados a partir de anos anteriores e excedem o direito ao período mínimo de férias podem, em princípio, ser substituídos por retribuição. A FNV pediu, por outro lado, que o Estado neerlandês fosse condenado a não mais transmitir a sua interpretação errada do artigo 7:640 do BW, a não mais divulgar o folheto e a publicar a decisão a ser proferida pelo Rechtbank te 's-Gravenhage.

20 O Rechtbank te 's-Gravenhage julgou a acção improcedente. No recurso no Gerechtshof te 's-Gravenhage, a FNV pediu também, a título subsidiário, que esse tribunal declarasse que a interpretação razoável do artigo 7:640, n.º 2, do BW,

conforme com o artigo 7.º, n.º 2, da directiva, implica que os dias de férias que um trabalhador gozou a menos num determinado ano, relativamente ao direito ao período mínimo de férias que, nos termos da lei, adquiriu nesse ano, não sejam susceptíveis de substituição por retribuição.

21 O órgão jurisdicional de reenvio entende que, da génese do diploma e do folheto, vistos conjuntamente, decorre que o período mínimo de férias anual não gozado pelo trabalhador pode ser substituído num ano subsequente por uma retribuição financeira. Face aos trabalhos preparatórios do diploma, o folheto tem um teor que, se for contrário ao modo como a directiva deve ser interpretada e transposta, implica que a sua distribuição, desacompanhada de qualquer advertência – que dele não consta – seja enganadora e, por isso, ilícita. É suficientemente plausível que a possibilidade de substituição posterior de dias do período mínimo de férias por retribuição possa levar a que trabalhadores não gozem, ou só gozem parcialmente, o período mínimo de férias. A interpretação incorrecta da directiva pelo Estado neerlandês prejudica os interesses da FNV, enquanto defensora dos trabalhadores dos Países Baixos.

22 Foi nestas circunstâncias que o Gerechtshof te 's-Gravenhage decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a questão prejudicial seguinte:

«Uma disposição legal de um Estado-Membro que permite, durante a vigência do contrato de trabalho, acordar por escrito, em relação a um trabalhador que num determinado ano não tenha gozado, total ou parcialmente, o seu período mínimo de férias anual, a sua substituição num ano subsequente por uma retribuição financeira correspondente é compatível com o direito comunitário, em especial com o artigo 7.º, n.º 2, da Directiva 93/104 [...]?

Parte-se do princípio de que a retribuição não é concedida relativamente ao direito do trabalhador ao período mínimo de férias do ano em curso ou dos anos seguintes.»

Quanto à questão prejudicial

23 A título preliminar, importa abordar a eventual ilegalidade, arguida pela Comissão das Comunidades Europeias, do reporte dos dias do período mínimo de férias anuais.

24 Sem que seja necessário examinar esta questão em detalhe, recorde-se que o Tribunal de Justiça já decidiu que uma licença garantida pelo direito comunitário não pode afectar o direito de gozar outra licença também garantida pelo direito comunitário (v. acórdão de 14 de Abril de 2005, Comissão/Luxemburgo, C-519/03, Colect., p. I-3067, n.º 33). Assim, em caso de cumulação, no final do ano, dos períodos de diferentes licenças ou férias garantidas pelo direito comunitário, o reporte de todas ou parte das férias anuais para o ano subsequente pode ser inevitável.

25 Com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o artigo 7.º da directiva obsta a que uma disposição nacional permita que, durante a vigência do contrato de trabalho, os dias de férias anuais, na acepção da directiva, não gozados durante um determinado ano, sejam substituídos por uma retribuição financeira num ano subsequente.

26 A harmonização a 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, nomeadamente de férias anuais remuneradas, e de períodos de pausa adequados (v. acórdãos de 26 de Junho de 2001, BECTU, C-173/99, Colect., p. I-4881, n.º 38, e de 1 de Dezembro de 2005, Dellas e o., C-14/04, Colect., p. I-10253, n.º 41).

27 Segundo o artigo 7.º, n.º 1, da directiva, 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.

28 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 (v., nomeadamente, acórdão BECTU, já referido, n.º 43, e de 18 de Março de 2004, Merino Gómez, C-342/01, Colect., p. I-2605, n.º 29).

29 A directiva consagra, 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.º, n.º 2, permite que o direito a férias anuais remuneradas seja substituído por uma compensação financeira (acórdãos, já referidos, BECTU, n.º 44, e Merino Gómez, n.º 30).

30 Na verdade, o efeito positivo destas férias na segurança e na saúde do trabalhador faz-se sentir plenamente se as mesmas forem gozadas no ano previsto para o efeito, ou seja, no ano em curso. Contudo, este tempo de repouso não perde o seu interesse quanto a este aspecto se for gozado num período subsequente.

31 Dado que as férias na acepção da directiva podem, quando gozadas num ano subsequente, contribuir ainda assim para a segurança e a saúde do trabalhador, importa concluir que continuam a reger-se pela directiva.

32 Em todo o caso, a possibilidade de substituir as férias anuais mínimas reportadas por uma compensação financeira constituiria um estímulo, incompatível com os objectivos da directiva, para prescindir de períodos de descanso ou incitar os trabalhadores a fazê-lo.

33 Consequentemente, o artigo 7.°, n.° 2, da directiva obsta a que o período mínimo de férias anuais remuneradas seja substituído por uma retribuição financeira em caso de reporte para um ano subsequente.

34 Acrescente-se que o artigo 7.° da directiva não figura expressamente entre as disposições da directiva que podem ser objecto de derrogação (v. acórdão BECTU, já referido, n.° 41). Por isso, não importa que uma compensação financeira das férias anuais remuneradas assente ou não num contrato.

35 Pelo exposto, há que responder à questão submetida que o artigo 7.° da directiva deve ser interpretado no sentido de que obsta a que uma disposição nacional permita que, durante a vigência do contrato de trabalho, os dias de férias anuais, na acepção do n.° 1 desse artigo 7.°, não gozados durante um determinado ano, sejam substituídos por uma retribuição financeira num ano subsequente.

Quanto às despesas

36 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. As despesas efectuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

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

O artigo 7.º da Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, na redacção dada pela Directiva 2000/34/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de Junho de 2000, deve ser interpretado no sentido de que obsta a que uma disposição nacional permita que, durante a vigência do contrato de trabalho, os dias de férias anuais, na acepção do n.º 1 desse artigo 7.º, não gozados durante um determinado ano, sejam substituídos por uma retribuição financeira num ano subsequente.

Assinaturas